

Editor:

DR., D.Sc., Drs. Sunarno SastroAtmodjo, S.E., S.H., S.T., S.AP., S.IP., S.Sos., S.IKom., M.M., M.Si.

Ryan Firdiansyah Suryawan, S.E., M.M.



KEPEMIMPINAN

— Teori dan Implementasi —

DR., D.Sc., Drs. Sunarno SastroAtmodjo, S.E., S.H., S.T., S.AP., S.IP., S.Sos., S.IKom., M.M., M.Si.
Ryan Firdiansyah Suryawan, S.E., M.M. | Wenny Desty Febrian, SE.MM | Dr. Nuraeni | Agustian Zen
Ramlan Nurdiansah | Kresnawidiansyah A | Kamsariaty | Didin Sjarifudin | Ni Nyoman Sawitri
Rachmat Pramukty | Jumawan Jumawan | Dewi Puspaningtyas Faeni | Primadi Candra Susanto
Yuni Pratikno | Doni Putra Utama | Gatot Cahyo Sudewo | Azmieti Kurnia Sinta
Fasida Dharma Yudastoro, Amd, SE, MM, CPLSC. | Rahmat Prayoga
Jatmiko Murdiono | Didi Rochyadi M. M.M. | Tubagus Hedi Saepudin
DR. M. Surno Kutoyo, S.Ag., S.Pd., M.Si., CPHCM., CHRA.



KEPEMIMPINAN

— Teori dan Implementasi —

BAB I
PENDAHULUAN: Karakteristik, Tipologi, Fungsi, Fokus, Teknik dan Gaya Kepemimpinan
DR. D.Sc. Drs. Sunarno Sastro Atmodjo, S.E., S.H., S.T., S.AP., S.IP., S.Sos., S.Ikom, M.Si., M.M.

BAB II
KEPEMIMPINAN DI ERA V U C A
Ryan Firdiansyah Suryawan., S.E., M.M.

Bab III
KEPEMIMPINAN VISIONER
Wenny Desty Febrian.SEMM

BAB IV
KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF
Dr. Nurraeni

BAB V
KEPEMIMPINAN DI KORPORASI
Agustian Zen

BAB VI
KEPEMIMPINAN DI ERA TRANSISI
Ramlan Nurdiansah

BAB VII
KEPEMIMPINAN DALAM KONDISI STATUS QUO
Kresnawidiansyah A

BAB VIII
ETIKA KEPEMIMPINAN DALAM ORGANISASI
Kamsariaty

BAB IX
KEPEMIMPINAN MANAJERIAL
Didin Sjarifudin

BAB X
KEPEMIMPINAN MELAYANI DALAM ORGANISASI
Ni Nyoman Sawitri

BAB XI
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
Rachmat Pramukty

BAB XII
KEPEMIMPINAN DALAM MENGENGEMBANGKAN ORGANISASI
Jumawan Jumawan

BAB XIII
KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS
Dewi Puspaningtyas Faeni

BAB XIV
KEPEMIMPINAN PATERNALISTIK
Primadi Candra Susanto

BAB XV
KEPEMIMPINAN EFEKTIF PADA KORPORASI DI ERA REVOLUSI SOSIAL 5.0
Yuni Pratikno

BAB XVI
KEPEMIMPINAN KARISMATIK
Doni Putra Utama

BAB XVII
KEPEMIMPINAN BAGI PELAUT DIATAS KAPAL
Gatot Cahyo Sudewo

BAB XVIII
KEPEMIMPINAN LIBERAL
Azmiety Kurnia Sinta

BAB XIX
KEPEMIMPINAN BERKARAKTER DAN STRATEGIS
Fasida Dharma Yudastoro, Amd, SE, MM, CPLSC.

BAB XX
KEPEMIMPINAN DI ERA DIGITAL
Rahmat Prayoga

BAB XXI
KEPEMIMPINAN DI ERA SOCIETY
Jatmiko Mardiono

BAB XXII
KEPEMIMPINAN SITUASIONAL
Didi Rochyadi M. M.M.

BAB XXIII
KEPEMIMPINAN DELEGASI
Tubagus Hedi Saepudin

BAB XXIV
KEPEMIMPINAN SIKIP & AMO
Dr. M. Surno Kutoyo, S.Ag., S.Pd., M.Si., CPHCM., CHRA.



eureka
media aksara
Anggota IKAPI
No. 225/JTE/2021

☎ 0858 5343 1992
✉ eurekaediaaksara@gmail.com
📍 Jl. Banjaran RT.20 RW.10
Bojongsari - Purbalingga 53362

ISBN 978-623-120-295-6



9 786231 202956

KEPEMIMPINAN; TEORI DAN IMPLEMENTASI

**DR., D.Sc., Drs. Sunarno SastroAtmodjo, S.E., S.H., S.T., S.AP.,
S.IP., S.Sos., S.IKom., M.M., M.Si.**

Ryan Firdiansyah Suryawan., S.E., M.M

Wenny Desty Febrian.SE.MM

Dr. Nuraeni

Agustian Zen

Ramlan Nurdiansah

Kresnawidiansyah A

Kamsariaty

Didin Sjarifudin

Ni Nyoman Sawitri

Rachmat Pramukty

Jumawan Jumawan

Dewi Puspaningtyas Faeni

Primadi Candra Susanto

Yuni Pratikno

Doni Putra Utama

Gatot Cahyo Sudewo

Azmieti Kurnia Sinta

Fasida Dharma Yudastoro, Amd, SE, MM, CPLSC.

Rahmat Prayoga

Jatmiko Murdiono

Didi Rochyadi M. M.M.

Tubagus Hedi Saepudin

DR. M. Surno Kutoyo, S.Ag., S.Pd., M.Si., CPHCM., CHRA.



eureka
media aksara

PENERBIT CV.EUREKA MEDIA AKSARA

KEPEMIMPINAN; TEORI DAN IMPLEMENTASI

Penulis : DR., D.Sc., Drs. Sunarno SastroAtmodjo, S.E., S.H., S.T., S.AP., S.IP., S.Sos., S.IKom., M.M., M.Si. | Ryan Firdiansyah Suryawan, S.E., M.M. | Wenny Desty Febrian.SE.MM | Dr. Nuraeni | Agustian Zen | Ramlan Nurdiansah | Kresnawidiansyah A | Kamsariaty | Didin Sjarifudin | Ni Nyoman Sawitri | Rachmat Pramukty | Jumawan Jumawan | Dewi Puspaningtyas Faeni | Primadi Candra Susanto | Yuni Pratikno | Doni Putra Utama | Gatot Cahyo Sudewo | Azmieti Kurnia Sinta | Fasida Dharma Yudastoro, Amd, SE, MM, CPLSC. | Rahmat Prayoga | Jatmiko Murdiono | Didi Rochyadi M. M.M. | Tubagus Hedi Saepudin | DR. M. Surno Kutoyo, S.Ag., S.Pd., M.Si., CPHCM., CHRA.

Editor : DR., D.Sc., Drs. Sunarno SastroAtmodjo, S.E., S.H., S.T., S.AP., S.IP., S.Sos., S.IKom., M.M., M.Si.
Ryan Firdiansyah Suryawan, S.E., M.M.

Desain Sampul : Ardyan Arya Hayuwaskita

Tata Letak : Rizki Rose Mardiana

ISBN : 978-623-120-295-6

Diterbitkan oleh : **EUREKA MEDIA AKSARA, FEBRUARI 2024**
ANGGOTA IKAPI JAWA TENGAH
NO. 225/JTE/2021

Redaksi:

Jalan Banjaran, Desa Banjaran RT 20 RW 10 Kecamatan Bojongsari
Kabupaten Purbalingga Telp. 0858-5343-1992

Surel : eurekamediaaksara@gmail.com

Cetakan Pertama : 2024

All right reserved

Hak Cipta dilindungi undang-undang

Dilarang memperbanyak atau memindahkan sebagian atau seluruh isi buku ini dalam bentuk apapun dan dengan cara apapun, termasuk memfotokopi, merekam, atau dengan teknik perekaman lainnya tanpa seizin tertulis dari penerbit.

KATA PENGANTAR

Puji syukur selalu terucap kepada Allah SWT yang sampai saat ini telah memberikan nikmat sehat, sehingga penulis bisa menyelesaikan buku ini walaupun masih terdapat kendala yang masih dapat diselesaikan. Terima kasih juga penulis ucapkan kepada semua yang berkontribusi atas selesainya tulisan ini. Keterbatasan waktu menjadi salah satu hal yang menjadi kesulitan dalam penulisan buku ini. Namun berkat dukungan dari semua pihak, akhirnya tulisan ini dapat selesai tepat waktu. Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam tulisan ini. Oleh karena itu penulis memohon maaf atas kesalahan yang mungkin ada pada buku ini.

Penulis berharap buku yang berjudul “Kepemimpinan; Teori dan Implementasi” bisa bermanfaat bagi pembaca. Mohon untuk memaklumi jika terdapat penjelasan yang sulit untuk dimengerti. Untuk itu penulis mengharapkan kritik maupun saran, sehingga penulis bisa memperbaikinya dikemudian hari. Terimakasih atas ketertarikan Anda untuk membaca buku yang penulis buat.

Bekasi, 13 Februari 2024

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	v
BAB 1 PENDAHULUAN; KARAKTERISTIK, TIPOLOGI, FUNGSI, FOKUS, TEKNIK DAN GAYA KEPEMIMPINAN	1
A. Karakteristik Kepemimpinan	1
B. Tipologi Kepemimpinan	2
C. Fungsi Kepemimpinan	5
D. Fokus dan Teknik Kepemimpinan	7
E. Gaya Kepemimpinan	9
DAFTAR PUSTAKA	12
BAB 2 KEPEMIMPINAN DI ERA V U C A	15
A. Pendahuluan	15
B. Kepemimpinan Di Era V U C A	16
C. Penutup	20
DAFTAR PUSTAKA	22
BAB 3 KEPEMIMPINAN VISIONER	24
A. Pendahuluan	24
B. Pengertian Visioner	24
C. Langkah Kepemimpinan Visioner	30
DAFTAR PUSTAKA	32
BAB 4 KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF	34
A. Pendahuluan	34
B. Kepemimpinan Partisipatif	36
C. Kepemimpinan Partisipatif dan Organisasi	39
D. Kelebihan Kepemimpinan Partisipatif dalam Organisasi	40
E. Kelemahan Kepemimpinan Partisipatif dalam Organisasi	42
F. Penutup	43
DAFTAR PUSTAKA	45
BAB 5 KEPEMIMPINAN DI KORPORASI	48
A. Pendahuluan	48
DAFTAR PUSTAKA	68

BAB 6	KEPEMIMPINAN DI ERA TRANSISI.....	71
	A. Pendahuluan	71
	B. Ketangguhan Pemimpin.....	74
	C. Pemimpin Sebagai Pemersatu	75
	D. Pengelolaan Sumber Daya	78
	E. Kesimpulan	79
	DAFTAR PUSTAKA	80
BAB 7	KEPEMIMPINAN DALAM KONDISI STATUS	
	QUO.....	83
	A. Pengertian Status Quo	83
	B. Keuntungan dan Kerugian Status Quo	85
	C. Strategi Mengubah Organisasi Yang Status Quo....	88
	D. Kegagalan dalam Menghadapi Kondisi Status Quo	89
	E. Kepemimpinan Status Quo	91
	F. Persyaratan untuk Berubah dari Kondisi Status Quo	94
	G. Konsep yang dapat Dipertimbangkan dalam Menghadapi Kondisi Status Quo	96
	H. Konsep yang dapat Dipertimbangkan dalam Menghadapi Kondisi Status Quo	96
	DAFTAR PUSTAKA	100
BAB 8	ETIKA KEPEMIMPINAN DALAM ORGANISASI	102
	A. Pendahuluan	102
	B. Pembahasan	103
	C. Simpulan.....	109
	DAFTAR PUSTAKA	111
BAB 9	KEPEMIMPINAN MANAJERIAL	112
	A. Pendahuluan	112
	B. Kepemimpinan Manajerial.....	113
	C. Peran dan Tanggung Jawab Pemimpin Manajerial	116
	D. Pengaruh Kepemimpinan Manajerial Terhadap Kinerja Organisasi	118
	E. Kepemimpinan Manajerial dalam Konteks Global	119

	F. Penutup	120
	DAFTAR PUSTAKA	122
BAB 10	KEPEMIMPINAN MELAYANI DALAM ORGANISASI.....	125
	A. Pendahuluan	125
	B. Kepemimpinan dalam Organisasi.....	127
	C. Organisasi dan Kepemimpinan	128
	D. Model - Model Kepemimpinan dalam Organisasi	130
	E. Kepemimpinan Melayani (<i>Servant Leadership</i>) dan Organisasi	132
	F. Kelebihan Memiliki Kepemimpinan Melayani (<i>Servant Leadership</i>).....	133
	G. Kekurangan Memiliki Kepemimpinan Melayani (<i>Servant Leadership</i>).....	135
	H. Penutup	137
	DAFTAR PUSTAKA	139
BAB 11	KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL	142
	A. Pendahuluan	142
	B. Landasan Kepemimpinan Transformasional.....	144
	C. Kepemimpinan Transformasional dalam Konteks Industri Global.....	148
	D. Kepemimpinan Transformasional dan Keberlanjutan Organisasi	152
	E. Implementasi Kepemimpinan Transformasional dan Keberlanjutan.....	154
	DAFTAR PUSTAKA	158
BAB 12	KEPEMIMPINAN DALAM MENGEMBANGKAN ORGANISASI.....	160
	A. Pendahuluan	160
	B. Isi.....	161
	C. Penutup	164
	DAFTAR PUSTAKA	166
BAB 13	KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS	168
	A. Pendahuluan	168
	B. Isi.....	169
	C. Penutup	174

	DAFTAR PUSTAKA.....	177
BAB 14	KEPEMIMPINAN PATERNALISTIK	178
	A. Gambaran Umum Kepemimpinan Paternalistik ..	178
	B. Indikator dan Konsep Kepemimpinan Paternalistik.....	181
	C. Keunggulan dan Kelamahan Kepemimpinan Paternalistik.....	185
	DAFTAR PUSTAKA.....	187
BAB 15	KEPEMIMPINAN EFEKTIF PADA KORPORASI DI ERA REVOLUSI SOSIAL 5.0.....	190
	A. Pendahuluan	190
	B. Kepemimpinan Korporasi.....	193
	C. Kepemimpinan Demokratis dalam Era Sosial 5.0.....	196
	D. Penutup.....	198
	DAFTAR PUSTAKA.....	199
BAB 16	KEPEMIMPINAN KARISMATIK	202
	A. Pendahuluan	202
	B. Kepemimpinan Karismatik.....	204
	C. Kepemimpinan Karismatik dalam Berbagai Konteks Organisasi	208
	D. Studi Kasus Kepemimpinan Karismatik yang Sukses dan Gagal.....	209
	E. Penutup.....	211
	DAFTAR PUSTAKA.....	213
BAB 17	KEPEMIMPINAN BAGI PELAUT DI ATAS KAPAL	215
	A. Pendahuluan	215
	B. Penutup.....	225
	DAFTAR PUSTAKA.....	227
BAB 18	KEPEMIMPINAN LIBERAL	230
	A. Pendahuluan	230
	B. Karakteristik Kepemimpinan Liberal	233
	C. Tantangan dan Manfaat Kepemimpinan Liberal ..	234
	D. Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Liberal ...	236
	E. Kepemimpinan Liberal dalam Konteks Global	238
	F. Penutup.....	239

	DAFTAR PUSTAKA	241
BAB 19	KEPEMIMPINAN BERKARAKTER DAN STRATEGIS	243
	A. Pendahuluan	243
	B. Kepemimpinan Karakter dan Strategis	246
	C. Penutup	254
	DAFTAR PUSTAKA	256
BAB 20	KEPEMIMPINAN DI ERA DIGITAL	259
	DAFTAR PUSTAKA	266
BAB 21	KEPEMIMPINAN DI ERA SOCIETY	268
	A. Pendahuluan	268
	B. Pergeseran Paradigma dalam Kepemimpinan	270
	C. Pembelajaran Seumur Hidup dan Fleksibilitas	272
	D. Peran Inovasi dalam Memimpin di Era Society	273
	E. Kolaborasi dan Konektivitas Kepemimpinan di Era Society	276
	F. Pengembangan Pemimpin Muda Dalam Era Kepemimpinan Society	277
	G. Kesimpulan	279
	DAFTAR PUSTAKA	281
BAB 22	KEPEMIMPINAN SITUSIONAL	283
	A. Pendahuluan	283
	B. Mengenal Kepemimpinan Situasional	286
	C. Model Kepemimpinan Situasional: Gaya dan Konteks	289
	D. Analisis Situasional dan Pengambilan Keputusan	292
	E. Pemberdayaan dan Pembinaan Tim	295
	F. Kesimpulan	296
	DAFTAR PUSTAKA	298
BAB 23	KEPEMIMPINAN DELEGASI	300
	A. Pendahuluan	300
	B. Dasar-dasar dalam Kepemimpinan Delegasi	302
	C. Prinsip-Prinsip Kepemimpinan Delegasi	306
	D. Pelaksanaan Kepemimpinan Delegasi	308
	E. Budaya Kerja dan Kepemimpinan Delegasi	310
	F. Kesimpulan	311

	DAFTAR PUSTAKA.....	313
BAB 24	KEPEMIMPINAN SIKIP & AMO	316
	A. Konsep Kepemimpinan Sikip	316
	B. Unsur-Unsur Kepemimpinan Sikip	316
	C. Kepemimpinan Amo; Kepemimpinan dalam Administrasi.....	320
	D. Kepemimpinan Amo; Kepemimpinan dalam Manajemen	322
	E. Kepemimpinan Amo; Kepemimpinan Organisasi.....	324
	DAFTAR PUSTAKA.....	327
	TENTANG PENULIS.....	330

BAB

1

PENDAHULUAN; KARAKTERISTIK, TIPOLOGI, FUNGSI, FOKUS, TEKNIK DAN GAYA KEPEMIMPINAN

DR. D.Sc. Drs. Sunarno Sastro Atmodjo, S.E., S.H., S.T., S.AP., S.IP.,
S.Sos., S.Ikom, M.Si., M.M.
Dosen PTN/PTK/PTS
di Jabodetabek
sunarnosa.pratama@gmail.com

A. Karakteristik Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah suatu kemampuan untuk mempengaruhi orang lain supaya mau mengikuti dan menjalankan apa yang telah diputuskan oleh organisasi. Yang dipengaruhi ialah tingkah laku para bawahan supaya menyatukan arah tindakannya kepada sasaran yang ingin dicapai. Peranan utama pemimpin ialah pengambilan keputusan. Model keputusan yang rasional, *bounded rationality*, rasional komprehensif, *incremental*, dan *Mix-Scanning*. Model mana yang diikuti oleh seorang pemimpin tergantung pada situasi dan masalah yang dihadapi oleh organisasi.

Di dalam organisasi setiap pejabat yang menduduki tingkat organisasi adalah pengambilan keputusan. Dengan keputusan-keputusan yang diambilnya maka organisasi dapat digerakkan dengan cara kepemimpinan yang diterapkannya. Oleh sebab itu kepemimpinan menjadi kunci keberhasilan organisasi. (Mirriam Sjofjan Arif, 1986)

Keberhasilan kepemimpinan tergantung kepada bawahan yang dipimpin, tugas yang dilakukan serta gaya kepemimpinan yang diterapkan. Bawahan yang dipimpin bermacam-macam

DAFTAR PUSTAKA

- Ariani, D.W., 2008; Manajemen Kualitas; Penerbit Universitas Terbuka, Jakarta.
- Arif MS, 1985: Organisasi dan Manajemen; Penerbit Karunika, Jakarta.
- Dadang Supriyatna & Andi Silvana, 2007; Manajemen. Penerbit Karunika, Universitas Terbuka, Jakarta.
- Herry Suharyadi, 2000; Organisasi dan Manajemen Pemerintahan. Penerbit Karunika, Universitas Terbuka, Jakarta.
- Jimmy L Gaul, 1988; Manajemen Kepegawaian. Penerbit Karunika, Universitas Terbuka, Jakarta.
- Lumintang, Jimmy M.R., 2020; Gagasan dan Praktik Kepemimpinan SIKIP. LPPKM STT-IKAT, Jakarta.
- Manulang, Rahmat T., 2020; *Leadership Reformation*. Metanoia Pabolishing No. 7, Jakarta.
- Maoswell, Joh., 2016; The 360 Leader : Mengembangkan Pengaruh anda dari Posisi Manapun Dalam Organisasi. BIP, Jakarta.
- Rumahlatu, Jerry (2020); Kualitas Pemimpin dan Kepemimpinan. Penerbit LACMI, Bekasi.
- Rumahlatu, Jerry (2020); Menyemai Benih Pendidikan Kristen. Penerbit LACMI, Bekasi.
- Rumahlatu, Jerry (2020); Psikologi Kepemimpinan. Penerbit LACMI, Bekasi.
- SastroAtmodjo, Sunarno (2021); Manajemen (Teoritis & Praktis). Penerbit Insan Cendekia Mandiri, Solok.
- SastroAtmodjo, Sunarno (2021); Organisasi dan Kepemimpinan. Penerbit Pustaka Learning Center, Malang.
- SastroAtmodjo, Sunarno (2021); Perilaku Organisasi. Penerbit Insan Cendekia Mandiri, Solok.

- SastroAtmodjo, Sunarno (2021); Teknik Proyeksi Bisnis. Penerbit Media Sain Indonesia, Bandung.
- SastroAtmodjo S, (2021); Teori dan Teknik Pengambilan Keputusan. Penerbit Pustaka Learning Center, Malang.
- Simamora B, 2010: Pemasaran Strategik; Penerbit Universitas Terbuka, Jakarta.
- Subagyo P, 2010; Riset Operasi. Penerbit Universitas Terbuka, Jakarta.
- Sugiarto & Suwardjono, 1998: Pengantar Manajemen; Universitas Terbuka, Jakarta.
- Supriyatna D & A Sylvana, 2007; Manajemen; Penerbit Universitas Terbuka, Jakarta.
- Suwarsono, 2009; Manajemen Strategik; Penerbit Universitas Terbuka, Jakarta.
- Tarwotjo & Harmanti, 1999; Kepemimpinan. Penerbit Universitas Terbuka, Jakarta.
- Tim Penulis Modul FISIP UT, 2001; Pengembangan Organisasi. Penerbit Karunika, Universitas Terbuka, Jakarta.
- Triono RA, 2012; Pengambilan Keputusan Manajerial: Teori dan Praktik Untuk Manajer dan Akademisi; Penerbit Salemba Empat, Jakarta.

INTERNET

- <https://dhogerz.wordpress.com/2010/10/21/komunikasi-dalam-organisasi/organisasi/https://dhogerz.wordpress.com/2010/10/21/komunikasi-->
- <http://fachmixyz.blogspot.com/2014/11/bentuk-struktur-organisasi.html>
- <http://herwanparwiyanto.staff.uns.ac.id/files/2009/05/komunikasi-dalam-organisasi.doc>
- <http://modulmakalah.blogspot.co.id/2016/01/pengertian-dan-fungsi-komunikasi-dalam.html>

[https://vianisilv.wordpress.com/2014/03/17/manajemen-sumber-daya-manusia-lanjutan-kepemimpinan/\)](https://vianisilv.wordpress.com/2014/03/17/manajemen-sumber-daya-manusia-lanjutan-kepemimpinan/)

<https://wahyurama.wordpress.com/2012/06/06/studi-kepemimpinan-iowa-ohio-dan-michigan/>

https://www.kompasiana.com/vict_recht/5501a79aa3331198145118e6/konsep-kepemimpinan-pancasila

<http://jurnal-sdm.blogspot.co.id/2009/06/desain-organisasi-dimensi-dan-bentuknya.html>

<https://accurate.id/marketing-manajemen/pengertian-dan-strategi-pengembangan-sdm/>

BAB

2

KEPEMIMPINAN DI ERA V U C A

Ryan Firdiansyah Suryawan., S.E., M.M

A. Pendahuluan

Dalam lingkungan VUCA, organisasi dan individu dihadapkan pada tantangan yang sangat berat. Pengambilan keputusan menjadi lebih sulit karena ketidakpastian yang tinggi, dan strategi yang berhasil di masa lalu mungkin tidak lagi berlaku (Tetlock & Gardner, 2015; Watson, 2011). Oleh karena itu, penting untuk mengembangkan keterampilan seperti fleksibilitas, adaptabilitas, dan kemampuan untuk berpikir kreatif agar dapat berhasil menghadapi dunia yang VUCA ini (Rock, 2008). Ketika kita memahami VUCA, kita dapat merencanakan dengan lebih baik, membuat keputusan yang lebih cerdas, dan bersiap untuk menghadapi perubahan yang tidak terduga. Ini adalah tantangan yang relevan di dunia yang terus berubah, dan bagaimana kita mengatasi VUCA dapat berdampak pada kesuksesan kita baik dalam bisnis, kehidupan pribadi, maupun skala lebih besar dalam masyarakat global (Wolvin, 2011).

Menurut (Bennett & Lemoine, 2014) Secara garis besar akronim dari V U C A sebagai berikut :

1. Volatilitas (*Volatility*):

Volatilitas mencerminkan tingkat perubahan yang cepat dan fluktuasi dalam lingkungan sekitar kita. Hal ini mencakup perubahan yang tiba-tiba dan tidak terduga dalam

DAFTAR PUSTAKA

- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership*.
- Bennett, N., & Lemoine, G. J. (2014). What a difference a word makes: Understanding threats to performance in a VUCA world. *Business Horizons*, 57(3), 311–317.
- Birkinshaw, J., & Ridderstråle, J. (2017). *Fast/forward: make your company fit for the future*. Stanford University Press.
- Brown, T. (2008). Design thinking. *Harvard Business Review*, 86(6), 84.
- Burns, J. M., & Leadership, N. Y. (1978). Harper & row. New York.
- DePree, M. (2011). *Leadership is an art Crown Business*.
- Greenleaf, R. K. (2002). *Servant leadership: A journey into the nature of legitimate power and greatness*. Paulist Press.
- McGrath, R. G. (2013). Transient advantage. *Harvard Business Review*, 91(6), 62–70.
- Rock, D. (2008). SCARF: A brain-based model for collaborating with and influencing others. *NeuroLeadership Journal*, 1(1), 44–52.
- Tetlock, P. E., & Gardner, D. (2015). *Superforecasting: The Art and Science of Prediction*. New York: Crown. Penguin Random House.
- Tushman, M. L., & O'Reilly III, C. A. (1996). Ambidextrous organizations: Managing evolutionary and revolutionary change. *California Management Review*, 38(4), 8–29.
- Watson, K. (2011). D. Kahneman.(2011). Thinking, Fast and Slow. New York, NY: Farrar, Straus and Giroux. 499 pages. *Canadian Journal of Program Evaluation*, 26(2), 111–113.
- Wenny Desty Febrian.S.E.M.M | Rini Ardista, S., Pd. I., MM |DR. M. Surno Kutoyo, S. A. S. P., M.Si., CPHCM. |Yana Suryana, S.Pd, M. P., MM|Wetri Febrina, ST.MT |Dr.Kusnadi., S. E., M.M. & Ryan Firdiansyah Suryawan., S. E., M.M. |Dr. Tambaten Yuliana Br Purba, S. E., M.M. |La Ode Turi |Sri

Sudiarti, SE., M., Bambang Libriantono, S.Kom., M.M., I. ., Erni Pratiwi Perwitasari, S.E, M.M, D. I., & S.Pd.T., M. P. (2022). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*.

Wolvin, A. D. (2011). *Listening and human communication in the 21st century*. John Wiley & Sons.

Yukl, G. (2019). *Leadership in organizations global edition* . Essex. Pearson.

BAB 3

KEPEMIMPINAN VISIONER

Wenny Desty Febrian.SE.MM

A. Pendahuluan

Visi dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang ingin dicapai secara ideal dari seluruh aktivitas. Visi juga dapat diartikan sebagai gambaran mental tentang sesuatu yang ingin dicapai di masa depan. Visi adalah cita-cita. Visi adalah wawasan masa depan yang ingin dicapai dalam kurun waktu tertentu. Visi bersifat kearifan intuitif yang menyantuh hati dan menggerakkan jiwa untuk berbuat (Sundari, 2018)

Visi merupakan sebuah daya atau kekuatan untuk melakukan untuk melakukan perubahan, yang mendorong terjadinya proses ledakan kreatifitas yang dahsyat melalui integrasi maupun sinergi berbagai keahlian dari orang-orang yang ada dalam organisasi tersebut. Visi yang jelas dapat secara dahsyat mendorong terjadinya perubahan dalam organisasi. Visi inilah yang mendorong sebuah organisasi untuk senantiasa tumbuh dan belajar, serta berkembang dalam mempertahankan survivalnya sehingga bisa bertahan sampai beberapa generasi. (Sundari, 2018)

B. Pengertian Visioner

Visi menggambarkan masa depan yang ideal, barangkali menyiratkan ingatan budaya yang sekarang dan aktivitas, atau barangkali menyiratkan perubahan. Terbentuknya visi dipengaruhi oleh pengalaman hidup, pendidikan, pengalaman

DAFTAR PUSTAKA

- (2011) 'Pendahuluan Budaya Organisasi', *Budaya organisasi*, pp. 1-9.
- Fahmawati, L., Cheerli, C. and Imarshan, I. (2021) 'Fungsi Komunikasi Organisasi Internal Selama Pandemi Covid-19: Studi Kasus di Organisasi Pendidikan', *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 5(2), pp. 414-423. doi:10.33487/edumaspul.v5i2.2119.
- Gopay, R.C., Rumawas, W. and Sambul, S.A.P. (2021) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Makassar Mandiri Putra Utama Dealer Mitsubishi (BETA Berlian) Manado', *Productivity*, 2(5).
- Hartati, S.G., Ginting, S.V. and Simanjuntak, D.C.Y. (2019) 'Pengaruh Pelatihan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Danamas Insan Kreasi Andalan Medan', *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951-952., pp. 11-28.
- Herawati, H. and Ermawati, D. (2020) 'PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Bagian Produksi PT. Tae Jong Indonesia)', *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2(2), pp. 16-33.
- Hidayati Eka Putri, F. and Fatahurrazak, F. (2020) 'Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan di Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Bintan', *Bahtera Inovasi*, 4(1), pp. 77-84. doi:10.31629/bi.v4i1.2937.
- Priyamedha, A.A.H. and Supartha, W.G. (2019) 'Pengaruh Diklat, Kepemimpinan Dan Hubungan Industrial Terhadap Kinerja Karyawan', *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(7), p. 4619. doi:10.24843/ejmunud.2019.v08.i07.p22.

Sundari, U. (2018) 'Pengorganisasian Dan Struktur Organisasi',
Struktur Organisasi, (3), pp. 1-10.

BAB 4

KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF

Dr. Nuraeni

A. Pendahuluan

Seorang pemimpin ialah pribadi yang memiliki kemampuan istimewa untuk memimpin dan memengaruhi orang lain dalam mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan bukan hanya sekadar posisi atau jabatan dalam suatu organisasi, tetapi lebih kepada kemampuan untuk menginspirasi, memotivasi, dan membimbing orang-orang di sekitarnya menuju kesuksesan (Maxwell, 2014). Sebagai seorang pemimpin, tugas utamanya memberikan arah yang jelas. Ia memiliki visi yang kuat tentang masa depan dan mampu mengkomunikasikannya dengan jelas kepada anggota tim atau organisasinya. Visi ini menjadi peta jalan yang memberikan tujuan dan makna bagi semua yang terlibat (Swanwick, 2019).

Namun, kepemimpinan bukanlah tentang mengikuti satu aturan tetap. Pemimpin yang efektif adalah seseorang yang dapat menyesuaikan diri dengan berbagai situasi dan tantangan yang dihadapi (Heifetz & Linsky, 2017). Mereka memiliki fleksibilitas untuk memilih pendekatan yang tepat dalam berbagai konteks. Menurut (Aksu, 2014) Kepemimpinan situasional merupakan konsep yang penting dalam hal ini, di mana seorang pemimpin dapat mengubah gaya kepemimpinannya sesuai dengan kebutuhan tim atau organisasinya. Selain memiliki visi dan fleksibilitas, pemimpin juga harus memiliki kemampuan untuk memotivasi orang-

DAFTAR PUSTAKA

- Aksu, B. (2014). Situational leadership in change management for different generations. *Chaos, Complexity and Leadership 2012*, 339–353.
- Aloysius, S. (2010). *The role of emotional intelligence in leadership effectiveness*.
- Bayar, A. (2012). *Leadership: Theory and Practice Peter G. Northouse. Leadership: Theory and Practice*. Sage Publications.
- Bazigos, M. N. (2015). The Advantage: Why Organizational Health Trumps Everything Else in Business. *People & Strategy*, 38(1), 62–64.
- Bourke, J., & Espedido, A. (2019). Why inclusive leaders are good for organizations, and how to become one. *Harvard Business Review*, 29(03), 2019.
- Brown, B. (2018). *Dare to lead: Brave work. Tough conversations. Whole hearts*. Random house.
- Carson, R. (2010). *Leadership and self deception by the Arbinger Institute*.
- Collins, J. C. (2019). *Good to great*. \$ c.
- Goleman, D., Boyatzis, R. E., & McKee, A. (2013). *Primal leadership: Unleashing the power of emotional intelligence*. Harvard Business Press.
- Gordon, J. (2017). *The power of positive leadership: How and why positive leaders transform teams and organizations and change the world*. John Wiley & Sons.
- Green, C. (2012). Why trust is the new core of leadership. Retrieved April, 16, 2015.
- Heifetz, R., & Linsky, M. (2017). *Leadership on the line, with a new preface: Staying alive through the dangers of change*. Harvard Business Press.

- Hill, L. A., Brandeau, G., Truelove, E., & Lineback, K. (2014). *Collective genius: The art and practice of leading innovation*. Harvard Business Review Press.
- Ko, C., Ma, J., Bartnik, R., Haney, M. H., & Kang, M. (2018). Ethical leadership: An integrative review and future research agenda. *Ethics & Behavior*, 28(2), 104–132.
- Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (2006). *The leadership challenge* (Vol. 3). John Wiley & Sons.
- Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (2023). *The leadership challenge: How to make extraordinary things happen in organizations*. John Wiley & Sons.
- Lancaster, E., _ MGT6950_X71, M. B. A. C., & Dodaro, K. (2021). *Leadership and Decision Making*.
- Landau, H. (2015). Book Review “Drive–The Surprising Truth About What Motivates Us”, by Daniel H. Pink. *ABAC ODI Journal Vision. Action. Outcome*, 2(2).
- Lencioni, P. M. (2012). *The advantage: Why organizational health trumps everything else in business*. John Wiley & Sons.
- Manning, G., & Curtis, K. (2019). *The art of leadership*. McGraw-Hill Education.
- Maxwell, J. C. (2014). *Good leaders ask great questions: Your foundation for successful leadership*. Hachette UK.
- Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and practice*. Sage publications.
- Sergiovanni, T. J., & Corbally, J. E. (1986). *Leadership and organizational culture: New perspectives on administrative theory and practice*. University of Illinois Press.
- Sinek, S. (2014). *Leaders eat last: Why some teams pull together and others don't*. Penguin.

Sloane, P. (2017). *The leader's guide to lateral thinking skills: unlock the creativity and innovation in you and your team*. Kogan Page Publishers.

Swanwick, T. (2019). Leadership and management: what's the difference? *BMJ Leader*, leader-2019.

Taleb, N. N. (2014). *Antifragile: Things that gain from disorder* (Vol. 3). Random House Trade Paperbacks.

Wenny Desty Febrian, Rini Ardista, M Surno Kutoyo, Yana Suryana, Wetri Febrina, Kusnadi Kusnadi, Ryan Firdiansyah Suryawan, Tambaten Yuliana Br Purba, Sri Sudiarti, Bambang Libriantono, Erni Pratiwi Perwitasari, Irwanto Irwanto, Manajemen Sumber daya manusia, Eureka Media Aksara, 2022/9/20

BAB 5

KEPEMIMPINAN DI KORPORASI

Agustian Zen, Mahasiswa PDIM Universitas Bhayangkara Jakarta
Raya, agustianzen02@gmail.com

A. Pendahuluan

Dalam manajemen ada beberapa istilah seperti functional, business, dan corporate, dimana tiap istilah mempunyai pengertian yang berbeda, yaitu:

1. Functional berkaitan dengan suatu fungsi atau bagian dari suatu usaha, atau merujuk kepada departemen atau bagian organisasi yang memiliki tanggung jawab khusus dalam menjalankan aktivitas tertentu yang mendukung keseluruhan perusahaan. Contoh fungsi termasuk pemasaran, keuangan, sumber daya manusia (SDM), produksi, penelitian dan pengembangan (R&D), dan lain sebagainya. Setiap fungsi berfokus pada aspek tertentu dari operasional perusahaan dan dapat beroperasi di seluruh unit bisnis. Fungsi umumnya memiliki tanggung jawab fungsional, seperti memastikan kualitas produk, manajemen keuangan, pengembangan produk, atau pengelolaan sumber daya manusia. Namun harus mendukung pencapaian business secara umum. Jadi secara singkat **Function (Fungsi)**, adalah departemen atau bagian dalam organisasi yang memiliki tanggung jawab khusus dalam aspek tertentu dari operasional, seperti pemasaran, keuangan, R&D, dan lainnya

DAFTAR PUSTAKA

- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership*. Psychology Press.
- Bernard M. Bass dan Ronald E. Riggio "Transformational Leadership"
- BizFilings, "Business Structures: Advantages and Disadvantages" - [www.bizfilings.com]
- Charles Crawford, "Matrix Organization: An Introduction"
- Daniel H. Pink. "Drive: The Surprising Truth About What Motivates Us"
- Den Hartog, D. N., & Belschak, F. D, (2012). "The Impact of Leadership Styles on Innovation Management", *European Journal of Innovation Management*
- Greenleaf "The Servant as Leader".
- Jay R. Galbraith, "Designing Organizations: Strategy, Structure, and Process at the Business Unit and Enterprise Levels"
- James L. Bess. "Participative Leadership"
- Jianjun Sun, Bo Qin, Wei Tang, (2019) "CEO Transformational Leadership and Organizational Innovation: The Mediating Role of Knowledge Sharing" *Journal of Business Research*
- Jim Collins dan Jerry I. Porras, "Built to Last: Successful Habits of Visionary Companies"
- Journal of Applied Psychology* - Transformational Leadership and Organizational Performance: A Meta-Analytic Review":
- Ken Blanchard, Patricia Zigarmi, dan Drea Zigarmi. "Leadership and the One Minute Manager"
- Kerry Patterson, Joseph Grenny, Ron McMillan, dan Al Switzler, "Crucial Conversations: Tools for Talking When Stakes Are High"

- Kotter, J. P. (2012). *Leading Change*. Harvard Business Review Press.
- Kotter, J. P. (1996). *Leading Change*. Harvard Business Review Press.
- Les Galicinski, "The Networked Organization: A Guide to the New Era of Business"
- Michael E. Brown, Linda K. Treviño, David A. Harrison: (2005) "The Relationship Between Ethical Leadership and Core Job Characteristics", *Journal of Applied Psychology*
- Northouse, P. G. (2018). *Leadership: Theory and practice* (8th ed.). Sage Publications
- Richard L. Daft., "Organization Theory and Design"
- Richard M. Burton dan Børge Obel, "The Design of Organizations: An Introduction to Understanding Organizational Design"
- Timothy A. Judge, Ronald F. Piccolo, Nathan P. Podsakoff, John C. Shaw: ,(2010),
- The Balance Small Business, "Corporate vs. Non-Corporate Business Structures" -, [www.thebalancesmb.com]
- The Balance Small Business, "How to Start a Corporation" -, [www.thebalancesmb.com]
- The Company Corporation and Jennifer Reuting, "Incorporating Your Business For Dummies"
- The Staff of Entrepreneur Media, Inc "The Complete Guide to Starting a Business" by.
- Investopedia, "Advantages and Disadvantages of Corporations" - [www.investopedia.com]
- Thomas J. Sergiovanni "Leadership and Organizational Culture: New Perspectives on Administrative Theory and Practice"
- UK Government "Starting a Business: The Key Steps" -, [www.gov.uk]

Victor H. Vroom dan Philip W. Yetton, "Leadership and Decision Making"

Yukl, G. A. (2013). Leadership in Organizations. Pearson.

....."The Leadership Quarterly" (jurnal akademis mengenai kepemimpinan).

BAB

6

KEPEMIMPINAN DI ERA TRANSISI

Ramlan Nurdiansah

A. Pendahuluan

Kepemimpinan di masa transisi memunculkan panggilan dan tanggung jawab yang luar biasa bagi para pemimpin. Transisi, dalam konteks apa pun, menandai perubahan yang signifikan dan menghadirkan tantangan yang kompleks. Kepemimpinan yang efektif di saat-saat seperti ini membutuhkan kombinasi keterampilan, visi, dan keberanian untuk membimbing organisasi, masyarakat, atau negara menuju masa depan yang baru. Seorang pemimpin di masa transisi harus memiliki pemahaman mendalam tentang dinamika perubahan dan konteks yang melatarinya (Waninge *et al.*, 2014). Analisis menyeluruh mengenai faktor-faktor politik, ekonomi, sosial, dan budaya menjadi landasan bagi pemimpin untuk mengidentifikasi peluang dan tantangan yang muncul selama proses transisi (Wenny Desty Febrian.S.E.M.M | Rini Ardista *et al.*, 2022).

Visi yang jelas dan strategi yang kokoh merupakan pilar-pilar utama kepemimpinan di masa transisi (Yusuf *et al.*, 2023). Pemimpin harus mampu menggambarkan gambaran masa depan yang diinginkan dengan cara yang memotivasi dan meyakinkan (Wihler *et al.*, 2016). Dalam menghadapi ketidakpastian, pemimpin perlu memimpin dengan ketangguhan, menunjukkan kemampuan untuk bertahan di tengah tekanan dan memberikan tanggapan perubahan dengan

DAFTAR PUSTAKA

- Grunberg, N. E., Barry, E. S., Morrow-Fox, M., & Metcalf, M. (2021). Optimizing Innovative Leadership and Followership. *Leadership - New Insights [Working Title]*.
<https://api.semanticscholar.org/CorpusID:239090863>
- Klasmeier, K. N., Lehmann-Willenbrock, N., & Rowold, J. (2020). *Temporal dynamics of shared leadership, team workload, and collective team member well-being: A diary study*.
<https://api.semanticscholar.org/CorpusID:236844751>
- Mansour, N. (2023). The Influence of Leadership Style on the Modern Organization's Profitability in the Arab Sector of Israel. *Tuijin Jishu/Journal of Propulsion Technology*.
<https://api.semanticscholar.org/CorpusID:265626350>
- Marliana, Y., & Npm. (2017). PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI GURU TERHADAP KINERJA GURU(STUDI KASUS DI SMP TULUS KARTIKA KOTA BANDUNG).
<https://api.semanticscholar.org/CorpusID:193856254>
- Moreno, M., Mañas-Alcón, E., Montes-Pineda, O., & Fernandez-Olit, B. (2022). Is Corporate Social Responsibility Really Able to Create Long-Term Sustainability Value? *Advances in Finance, Accounting, and Economics*.
<https://api.semanticscholar.org/CorpusID:239196621>
- Papazoglou, A., & Koutouzis, M. (2019). Educational leadership roles for the development of learning organizations: Seeking scope in the Greek context. *International Journal of Leadership in Education*, 25, 634–646.
<https://api.semanticscholar.org/CorpusID:210504506>
- Rachmad Edhie Yoesoep, Sudiarti Sri, Turi Ode La, Fajariana Endah Dewi, Kisworo Yudo, Suryawan Firdiansyah Ryan, Tanadi Hendy, Kusnadi, Susilawati Eka, Yusran Rahmat Rio, Juminawati Sri, Sukrisni Andy, K. S. (2022). Manajemen Pemasaran. In *Eureka Media Aksara*.

- Ramsey, J. R., & Wesley, M. (2015). *Leadership Challenges for the University of the 21st Century*.
<https://api.semanticscholar.org/CorpusID:13841289>
- Samuel, A. E., & Tsapayi, E. T. (2023). Navigating Psychological Crises in Leadership Transitions. *Management Dynamics in the Knowledge Economy*, 11, 286–305.
<https://api.semanticscholar.org/CorpusID:263672758>
- Sani, F. A. (2012). *Strategic Leadership Development Model*.
<https://api.semanticscholar.org/CorpusID:155297329>
- Simpson, A., Reeve, D., Rottmann, C., Liu, Q., Hue, V., & McCullouch, S. (2019). Engineering Leadership Education: Catalyzing Long-Term Personal and Professional Growth. *Proceedings of the Canadian Engineering Education Association (CEEAA)*.
<https://api.semanticscholar.org/CorpusID:227934029>
- Soini, T., Pietarinen, J., & Pyhältö, K. (2016). Leading a school through change – principals’ hands-on leadership strategies in school reform. *School Leadership & Management*, 36, 452–469. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:147714164>
- Trương, P. V. (2020). CURRENT SITUATION OF DEVELOPING LEADERSHIP CAPACITY IN APPLYING INFORMATION TECHNOLOGY IN TEACHING AT ETHNIC MINORITIES BOARDING LOWER SECONDARY SCHOOLS IN THE CENTRAL HIGHLANDS REGION IN THE CURRENT PERIOD.
<https://api.semanticscholar.org/CorpusID:229463212>
- V.S., D. (2014). SUBJECT OF PUBLIC ADMINISTRATION IN TRANSITIONAL PERIOD: PROBLEMS AND TASKS. *Management Science*, 12, 51–62.
<https://api.semanticscholar.org/CorpusID:155583881>
- Waldner, S., Biblico, I., & Italiano, E. (2023). *Resilient leadership How the virtues of hope and patience can become essential elements for leadership in uncertain times*.
<https://api.semanticscholar.org/CorpusID:261507202>

- Waninge, F., Dörnyei, Z., & de Bot, K. (2014). Motivational Dynamics in Language Learning: Change, Stability, and Context. *The Modern Language Journal*, 98, 704-723. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:51834885>
- Wenny Desty Febrian.S.E.M.M | Rini Ardista, S., Pd. I., MM |DR. M. Surno Kutoyo, S. A. S. P., M.Si., CPHCM. |Yana Suryana, S.Pd, M. P., MM|Wetri Febrina, ST.MT|Dr.Kusnadi., S. E., M.M. & Ryan Firdiansyah Suryawan., S. E., M.M.|Dr. Tambaten Yuliana Br Purba, S. E., M.M.|La Ode Turi|Sri Sudiarti, SE., M., Bambang Libriantono, S.Kom., M.M., I. ., Erni Pratiwi Perwitasari, S.E, M.M, D. I., & S.Pd.T., M. P. (2022). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*.
- Wihler, A., Frieder, R. E., Blicke, G., Oerder, K., & Schütte, N. (2016). *Political skill, leadership and performance: the role of vision identification and articulation*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:158716885>
- Yusuf, M., Febrian, W. D., Sinta, A. K., Juminawati, S., Kutoyo, M. S., Simbolon, E., Jumawan, J., Widjaja, A., Zen, A., Rajab, M., Supardi, S., Soesilo, R., Nuraeni, N., Susanto, P. C., Prayoga, R., Tahir, A. M. S., Irzani, I., Suryawan, R. F., Pratikno, Y., & Safariningsih, R. T. H. (2023). *Manajemen (Teori & Aplikasi)*. In S. S. Atmodjo (Ed.), *Eureka Media Aksara*. Eureka Media Aksara.

BAB

7

KEPEMIMPINAN DALAM KONDISI STATUS QUO

Kresnawidiansyah A,

Mahasiswa Pasca Sarjana Universitas Islam Jakarta,
kresnawidiansyah@gmail.com

A. Pengertian Status Quo

Status quo merujuk pada keadaan atau situasi saat ini yang telah berlangsung dan ada tanpa perubahan signifikan, menggambarkan kondisi atau tatanan yang telah mapan dan umumnya diterima oleh berbagai pihak yang terlibat, dan berkaitan dengan berbagai aspek kehidupan, seperti politik, sosial, ekonomi, atau lingkungan. Penting untuk diingat bahwa konsep status quo dapat berubah seiring waktu karena masyarakat dan situasi terus berkembang. Status quo juga bisa menjadi titik awal untuk perubahan lebih lanjut, baik dalam aspek positif maupun negatif. Maka Status quo suatu organisasi bisa muncul dari berbagai faktor yang mempengaruhi dinamika dan kestabilan organisasi. Beberapa faktor yang dapat menyebabkan timbulnya status quo dalam suatu organisasi meliputi:

1. **Karena adanya ketidakpastian**, karena suatu organisasi cenderung lebih nyaman dengan apa yang sudah dikenal daripada mengambil risiko dengan perubahan yang tidak pasti, oleh karena itu ketidakpastian tentang hasil perubahan bisa membuat enggan mengubah status quo.

DAFTAR PUSTAKA

- Armenakis, A. A., & Harris, S. G. (2009). Reflections: our journey in organizational change research and practice. *Journal of Change Management*, 9(2), 127-142.
- Avolio, B. J., & Bass, B. M. (1995). Individual consideration viewed at multiple levels of analysis: A multi-level framework for examining the diffusion of transformational leadership. *Leadership Quarterly*, 6(2), 199-218.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership* (2nd ed.). Psychology Press.
- Bass, B. M., Avolio, B. J., Jung, D. I., & Berson, Y. (2003). Predicting unit performance by assessing transformational and transactional leadership. *Journal of Applied Psychology*, 88(2), 207-218.
- Beer, M., & Nohria, N. (2000). Cracking the code of change. *Harvard Business Review*, 78(3), 133-141.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. Harper & Row.
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2006). *Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework*. John Wiley & Sons.
- Chip Heath dan Dan Heath, "Switch: How to Change Things When Change Is Hard"
- Clayton M. Christensen. "The Innovator's Dilemma: When New Technologies Cause Great Firms to Fail"
- Daniel H. Pink, "Drive: The Surprising Truth About What Motivates Us"
- Ford, J. D., Ford, L. W., & McNamara, R. T. (2008). Resistance and the background conversations of change. *Journal of Organizational Change Management*, 21(2), 288-314.
- James M. Kouzes dan Barry Z. Posner "The Leadership Challenge"

John P. Kotter , "Leading Change"

Judge, T. A., Piccolo, R. F., & Ilies, R. (2004). The forgotten ones? The validity of consideration and initiating structure in leadership research. *Journal of Applied Psychology*, 89(1), 36-51.

Karl E. Weick "Sensemaking in Organizations".

Kevin Kruse "Employee Engagement 2.0"

Larry Bossidy dan Ram Charan, "Execution: The Discipline of Getting Things Done"

Levasseur, R. E., & Hopkins, M. M. (2001). Resistance to organizational change: The role of cognitive and affective processes. *Leadership & Organization Development Journal*, 22(8), 372-382.

Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Moorman, R. H., & Fetter, R. (1990). Transformational leader behaviors and their effects on followers' trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behaviors. *Leadership Quarterly*, 1(2), 107-142.

Simon Sinek "Start with Why"

Vakola, M., & Wilson, I. M. (2004). Implementing change in clinical practice: insights from complexity theory. *Journal of Clinical Nursing*, 13(4), 459-470.

Yukl, G. (2013). *Leadership in Organizations* (8th ed.). Pearson

BAB

8

ETIKA KEPEMIMPINAN DALAM ORGANISASI

Kamsariaty

Instansi : Akademi Maritim Nusantara Banjarmasin

EMAIL : Kamsariati41@gmail.com

A. Pendahuluan

Etika sebagai suatu pandangan nilai hendaknya tidak menonjolkan sisi normatif sebagai pandangan benar dan salah, tetapi harus lebih kembangkan kearah pemahaman baik atau buruk. Sebab suatu tindakan yang terkadang dinilai benar menurut hukum belum tentu baik secara moral dan etis. Dan etika berkaitan dengan kebiasaan- kebiasaan hidup yang baik, yaitu baik pada diri seseorang maupun pada suatu masyarakat.

Salah satu karakteristik kunci seorang pemimpin besar adalah masalah etika. Begitu pun keberadaan organisasi, untuk mencapai tujuan organisasi sangat tergantung kepada etika pemimpin dan orang-orang yang berada di sekitar pemimpin. Seorang pemimpin yang sukses ialah apabila ia mampu menggerakkan sejumlah orang dalam mencapai tujuan organisasi. Apalagi dalam organisasi ini akan ditemukan beberapa unsur, diantaranya: visi-misi, tujuan dan program kerja, struktur organisasi, kode etik organisasi, hubungan antar lini organisasi, individu-individu, kepemimpinan, dan dinamika organisasi yang kesemuanya itu pasti akan saling bersinggungan.

DAFTAR PUSTAKA

- Darmiyanti, Astuti, Saprialman Saprialman, and Nursyifa Nursyifa. "Penerapan Etika Profesi Kepala Sekolah Di Mi Tarbiyatul Islam 01." *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan* 9, no. 4 (2023): 89–100.
- Dinata, Arda. *PERAN ETIKA DAN KEPEMIMPINAN DALAM ORGANISASIKESIHATAN: Makalah Mata Kuliah Etika Kesehatan*. MIQRA INDONESIA, n.d.
- Faried, Annisa Ilmi. "Keterhubungan Pola Pengambilan Keputusan Efektif, Struktur Dan Budaya Organisasi Di Universitas Pembangunan Panca Budi Medan." *Jumant* 8, no. 2 (2018): 1–12.
- Henny Saida Flora. "ETIKA DAN TATA TERTIB DISIPLIN MAHASISWA." *Law Pro Justitia* 4, no. 2 (2019): 25.
- K Bertens. *Etika*. Gramedia Pustaka Utama, 2004.
- Lexy J. Moleong. "Metodologi Penelitian Kualitatif" (2018).
- Nugroho, Iwan. "Mengembangkan Etika Kepemimpinan: Fenomena Pada Jabatan Publik." *Diskusi Bulanan Malang Corruption Watch (MCW)*. Universitas Widyagama Malang 20 (2013).
- Prihatmingtyas, Budi. "Etika Bisnis Suatu Pendekatan Dan Aplikasinya Terhadap Stakeholders." *Malang: IRDH* (2019).
- Supriadi, S H. *Etika Dan Tanggung Jawab Profesi Hukum Di Indonesia*. Sinar Grafika, 2023.
- TANJUNG, AISYA AMINI. "KEPEMIMPINAN CAMAT DALAM PERSPEKTIF ETIKA POLITIK IBNU TAIMIYAH." UIN Raden Intan Lampung, 2019.

BAB 9

KEPEMIMPINAN MANAJERIAL

Didin Sjarifudin

A. Pendahuluan

Manajemen dalam organisasi memiliki aspek kunci yang memungkinkan suatu entitas, baik itu perusahaan, lembaga pemerintah, atau organisasi nirlaba, untuk mencapai tujuannya dengan efisien dan efektif. Manajemen melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan sumber daya manusia, finansial, fisik, dan informasi agar mencapai tujuan organisasi tersebut (Yusuf *et al.*, 2023). Manajemen dalam organisasi secara umum dapat diilustrasikan dengan beberapa kunci konsep Manajemen dimulai dengan merumuskan tujuan dan strategi organisasi. Ini melibatkan pengembangan rencana kerja, pengidentifikasian sumber daya yang diperlukan, dan penentuan langkah-langkah untuk mencapai tujuan tersebut. Organisasi perlu mengatur sumber daya mereka secara efisien. Ini mencakup pembagian tugas, penentuan struktur organisasi, dan alokasi peran dan tanggung jawab (Wenny Desty Febrian.S.E.M.M | Rini Ardista *et al.*, 2022).

Selain itu dalam organisasi manajemen juga memberikan motivasi dan mengarahkan anggota organisasi untuk mencapai tujuan bersama. Manajemen harus memimpin dengan contoh, memotivasi, dan mengelola konflik, memberikan Pengawasan, dimana pengawasan ini sebagai langkah terakhir dalam manajemen, yang melibatkan pemantauan pelaksanaan rencana dan tujuan, serta mengidentifikasi perbedaan antara kinerja

DAFTAR PUSTAKA

- Akerlof, G. A., & Shiller, R. J. (2015). *Phishing for phools: The economics of manipulation and deception*. Princeton University Press.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership*.
- Bazerman, M. H., & Moore, D. A. (2012). *Judgment in managerial decision making*. John Wiley & Sons.
- Brown, M. E., Treviño, L. K., & Harrison, D. A. (2005). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97(2), 117-134.
- Ciulla, J. B. (2005). The state of leadership ethics and the work that lies before us. *Business Ethics: A European Review*, 14(4), 323-335.
- Daft, R. L. (2014). *The leadership experience*. Cengage Learning.
- David, F. R. (2011). *Strategic management concepts and cases*. Pearson.
- Drucker, P. (2018). *The effective executive*. Routledge.
- Jacobs, F. R., Chase, R. B., & Lummus, R. R. (2014). *Operations and supply chain management*. McGraw-Hill/Irwin New York, NY.
- Kerzner, H. (2017). *Project management: a systems approach to planning, scheduling, and controlling*. John Wiley & Sons.
- Kotter, J. P. (2012). *Leading change*. Harvard business press.
- Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (2023). *The leadership challenge: How to make extraordinary things happen in organizations*. John Wiley & Sons.
- Lussier, R. N., & Achua, C. F. (2015). *Leadership: Theory, application, & skill development*. Cengage learning.
- Lussier, R. N., & Achua, C. F. (2019). *Leadership: theory, application, & skill development*. (No Title).

- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2006). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*.
- McAfee, A., & Brynjolfsson, E. (2017). *Machine, platform, crowd: Harnessing our digital future*. WW Norton & Company.
- Mintzberg, H. (2017). *Managing the myths of health care: Bridging the separations between care, cure, control, and community*. Berrett-Koehler Publishers.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B. A., & Wright, P. M. (2016). *Fundamentals of human resource management*. McGraw-Hill Education New York, NY.
- Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and practice*. Sage publications.
- Quinn, R. E. (2011). *Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework*. Jossey-Bass.
- Rahim, M. A. (2017). Managing diverse situations in organizations. *Diversity, Conflict, and Leadership*, 15, 1–9.
- Robbins, S. P., De Cenzo, D. A., & Coulter, M. (2016). *Fundamentals of Management: Management Myths Debunked!*, eBook. Pearson Higher Ed.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership* (Vol. 2). John Wiley & Sons.
- Shapiro, A. C. (2014). *Multinational Financial Management*, 10. izdanje. New Jersey: Wiley.
- Trevino, L. K., & Nelson, A. (2021). *Managing business ethics: Straight talk about how to do it right*. John Wiley & Sons.
- Wenny Desty Febrian.S.E.M.M | Rini Ardista, S., Pd. I., MM | DR. M. Surno Kutoyo, S. A. S. P., M.Si., CPHCM. | Yana Suryana, S.Pd, M. P., MM | Wetri Febrina, ST.MT | Dr.Kusnadi., S. E., M.M. & Ryan Firdiansyah Suryawan., S. E., M.M. | Dr. Tambaten Yuliana Br Purba, S. E., M.M. | La Ode Turi | Sri Sudiarti, SE., M., Bambang Libriantono, S.Kom., M.M., I. .,

Erni Pratiwi Perwitasari, S.E, M.M, D. I., & S.Pd.T., M. P. (2022). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*.

Yukl, G. A. (2012). *Leadership in Organizations New York*. Pearson Education.

Yusuf, M., Febrian, W. D., Sinta, A. K., Juminawati, S., Kutoyo, M. S., Simbolon, E., Jumawan, J., Widjaja, A., Zen, A., Rajab, M., Supardi, S., Soesilo, R., Nuraeni, N., Susanto, P. C., Prayoga, R., Tahir, A. M. S., Irzani, I., Suryawan, R. F., Pratikno, Y., & Safariningsih, R. T. H. (2023). *Manajemen (Teori & Aplikasi)*. In S. S. Atmodjo (Ed.), *Eureka Media Aksara*.

BAB

10

KEPEMIMPINAN MELAYANI DALAM ORGANISASI

Ni Nyoman Sawitri

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

nyoman.sawitri@dsn.ubharajaya.ac.id

A. Pendahuluan

Kepemimpinan adalah suatu konsep yang fundamental dalam organisasi manusia. Seiring dengan perkembangan masyarakat dan dinamika kelompok, kemampuan untuk memimpin dan mengarahkan orang lain telah menjadi salah satu aspek paling krusial dalam mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan bukan sekadar posisi atau gelar, tetapi lebih pada kemampuan individu untuk mempengaruhi, menginspirasi, dan membimbing individu atau kelompok menuju pencapaian hasil yang diinginkan (Coetzer *et al.*, 2017). Intinya, kepemimpinan melibatkan seorang individu yang mengambil peran sebagai pengarah, koordinator, dan motivator. Pemimpin memainkan peran penting dalam mengoordinasikan usaha kolektif, merumuskan visi yang jelas, dan membantu anggota tim mencapai potensi terbaik mereka (Andersen, 2018). Seseorang yang efektif dalam kepemimpinan memiliki kemampuan untuk menggabungkan berbagai keterampilan, sifat, dan pengetahuan guna membentuk hubungan yang kuat dengan mereka yang mereka pimpin.

Gaya kepemimpinan dapat bervariasi secara signifikan tergantung pada kepribadian pemimpin, lingkungan, dan situasi yang dihadapi (Northouse, 2021). Beberapa pemimpin

DAFTAR PUSTAKA

- Andersen, J. A. (2018). Servant leadership and transformational leadership: From comparisons to farewells. *Leadership & Organization Development Journal*, 39(6), 762–774.
- Avolio, B. J., Bass, B. M., & Jung, D. I. (1999). Re-examining the components of transformational and transactional leadership using the Multifactor Leadership. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 72(4), 441–462.
- Avolio, B. J., & Yammarino, F. J. (2013). Introduction to, and overview of, transformational and charismatic leadership. In *Transformational and charismatic leadership: The road ahead 10th anniversary edition* (pp. xxvii–xxxiii). Emerald Group Publishing Limited.
- Bass, B. M., & Bass, R. (2009). *The Bass handbook of leadership: Theory, research, and managerial applications*. Simon and Schuster.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership*.
- Cameron, E., & Green, M. (2019). *Making sense of change management: A complete guide to the models, tools and techniques of organizational change*. Kogan Page Publishers.
- Chance, P. (2013). *Introduction to educational leadership & organizational behavior*. Routledge.
- Coetzer, M. F., Bussin, M., & Geldenhuys, M. (2017). The functions of a servant leader. *Administrative Sciences*, 7(1), 5.
- Daft, R. L., & Pirola-Merlo, A. (2017). *Leadership Experience in Asia*. South Western: Cengage Learning.
- Denison, D. (1990). Corporate culture and organizational. *New York: Wiley*.
Dike, P.(2013). *The Impact of Workplace Diversity on Organizations*.
Dobbin, F., & Jung, J.(2010). *Corporate Board Gender Diversity and Stock Performance: The Competence Gap or Institutional Investor Bias*. *NCL Rev*, 89, 809.

- Edmondson, A. C. (2012). *Teaming: How organizations learn, innovate, and compete in the knowledge economy*. John Wiley & Sons.
- Herscovitch, L., & Meyer, J. P. (2002). Commitment to organizational change: extension of a three-component model. *Journal of Applied Psychology, 87*(3), 474.
- House, R. J., & Howell, J. M. (1992). Personality and charismatic leadership. *The Leadership Quarterly, 3*(2), 81–108.
- Hughes, M. (2016). Leading changes: Why transformation explanations fail. *Leadership, 12*(4), 449–469.
- Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (2023). *The leadership challenge: How to make extraordinary things happen in organizations*. John Wiley & Sons.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2004). What should we do about motivation theory? Six recommendations for the twenty-first century. *Academy of Management Review, 29*(3), 388–403.
- Northouse, P. G. (2015). *Leadership: theory and practice. Seventh Edition*. Los Angeles: SAGE Publications, Inc.
- Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and practice*. Sage publications.
- Sashkin, M., & Sashkin, M. G. (2003). *Leadership that matters: The critical factors for making a difference in people's lives and organizations' success*. Berrett-Koehler Publishers.
- Sendjaya, S., Sarros, J. C., & Santora, J. C. (2008). Defining and measuring servant leadership behaviour in organizations. *Journal of Management Studies, 45*(2), 402–424.
- Sinek, S. (2014). *Leaders eat last: Why some teams pull together and others don't*. Penguin.
- Sipe, J. W., & Frick, D. M. (2015). *Seven pillars of servant leadership: Practicing the wisdom of leading by serving*. Paulist Press.
- Sosik, J. J., & Cameron, J. C. (2010). Character and authentic transformational leadership behavior: Expanding the ascetic

self toward others. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 62(4), 251.

Van Dierendonck, D., & Patterson, K. (2015). Compassionate love as a cornerstone of servant leadership: An integration of previous theorizing and research. *Journal of Business Ethics*, 128, 119–131.

Wenny Desty Febrian, Rini Ardista, M Surno Kutoyo, Yana Suryana, Wetri Febrina, Kusnadi Kusnadi, Ryan Firdiansyah Suryawan, Tambaten Yuliana Br Purba, Sri Sudiarti, Bambang Libriantono, Erni Pratiwi Perwitasari, Irwanto Irwanto, Manajemen Sumber daya manusia, 2022/9/20, Eureka Media Aksara.

Yukl, G. A. (2013). Leadership in organizations (Global ed.). Essex: Pearson.

BAB

11

KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL

Rachmat Pramukty

A. Pendahuluan

Kepemimpinan transformasional merupakan suatu pendekatan kepemimpinan yang fokus pada pengembangan dan pemberdayaan anggota tim untuk mencapai tujuan bersama melalui perubahan positif dan inovasi (*Page : Transformational Leadership Definition : Transformational Leadership from The SAGE Glossary of the Social and Behavioral, 2019*). Model kepemimpinan ini dikenal dengan kemampuannya untuk menginspirasi, memotivasi, dan mengarahkan anggota tim menuju pencapaian kinerja yang tinggi (Baker & Hoidn, 2023). Gaya kepemimpinan transformasional cenderung berpusat pada visi, nilai, dan pengembangan potensi individu. Salah satu ciri utama kepemimpinan transformasional adalah kemampuan pemimpin untuk menyampaikan visi yang jelas dan mengilhami anggota tim. Pemimpin transformasional mampu mengkomunikasikan cita-cita dan tujuan yang besar, menciptakan gambaran masa depan yang menarik, dan memberikan inspirasi kepada tim untuk berpartisipasi aktif dalam mencapai visi tersebut (Anshari & Tihalmah, 2019). Melalui komunikasi yang kuat, pemimpin transformasional mampu membentuk identitas dan kohesi tim yang kuat.

Selain itu, pemimpin transformasional juga dikenal karena kemampuannya dalam membimbing dan memberdayakan anggota tim. Mereka tidak hanya memberikan

DAFTAR PUSTAKA

- Anshari, I., & Tihalimah, T. (2019). Transformational Leadership Model in Islamic Education. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*.
<https://api.semanticscholar.org/CorpusID:169762784>
- Baker, J. P., & Hoidn, S. (2023). *Transformational Leadership*.
<https://api.semanticscholar.org/CorpusID:1790965>
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership*.
- Boyle, D., Pemberton, D., Sorkin, A., Gordon, M., & Isaacson, W. (2015). *Steve Jobs*. Universal Pictures.
- Buttigieg, S. C., Daher, P., Cassar, V., & Guillaume, Y. R. F. (2022). Under the shadow of looming change: linking employees' appraisals of organisational change as a job demand and transformational leadership to engagement and burnout. *Work & Stress*, 37, 148-170.
<https://api.semanticscholar.org/CorpusID:252950920>
- Febrian, W. D., Ardista, R., Kutoyo, M. S., Suryana, Y., Febrina, W., Kusnadi, K., Suryawan, R. F., Purba, T. Y. B., Turi, L. O., Sudiarti, S., Libriantono, B., Perwitasari, E. P., & Irwanto, I. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. In S. S. Atmodjo (Ed.), *Eureka Media Aksara*. Eureka Media Aksara.
- Ghasabeh, M. S., Soosay, C., & Reaiche, C. (2015). The emerging role of transformational leadership. *The Journal of Developing Areas*, 49(6), 459-467.
- Noori, S., & Noori, M. (2023). The impact of the strategic of emotional intelligence and transformational leadership in enhancing organizational social capital: an analytical study of a sample of administrative leaders at the Ministry of Planning Center. *Al Kut Journal of Economics and Administrative Sciences*.
<https://api.semanticscholar.org/CorpusID:266121227>

Page : *Transformational leadership Definition : Transformational Leadership from The SAGE Glossary of the Social and Behavioral.* (2019).

<https://api.semanticscholar.org/CorpusID:199385190>

Siagian, M. (2023). Transformational Leadership in Human Resource Management: A Bibliometric Analysis of Academic Research on its Impact and Organizational Implications. *DiE: Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Manajemen.* <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:263686354>

Wu, J. C. (2022). Transformational leadership style and small business growth. *SHS Web of Conferences.* <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:249086019>

Yusuf, M., Febrian, W. D., Sinta, A. K., Juminawati, S., Kutoyo, M. S., Simbolon, E., Jumawan, J., Widjaja, A., Zen, A., Rajab, M., Supardi, S., Soesilo, R., Nuraeni, N., Susanto, P. C., Prayoga, R., Tahir, A. M. S., Irzani, I., Suryawan, R. F., Pratikno, Y., & Safariningsih, R. T. H. (2023). *Manajemen (Teori & Aplikasi).* In S. S. Atmodjo (Ed.), *Eureka Media Aksara.* Eureka Media Aksara.

BAB

12

KEPEMIMPINAN DALAM MENGEMBANGKAN ORGANISASI

Jumawan Jumawan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta
Raya, Indonesia

E-mail: jumawan@dsn.ubharajaya.ac.id

A. Pendahuluan

1. Latar Belakang Masalah

Kepemimpinan bukanlah suatu hal yang hakiki atau sebutan atau juga status, melainkan hal tersebut memiliki pengaruh dan dapat menguasai untuk berubah. Adanya sebuah pemimpin dalam organisasi, maka ada kegiatan yang disebut memimpin. Kegiatan memimpin merupakan kegiatan yang dilakukan oleh pimpinan dalam menjalankan kegiatan organisasi secara keseluruhan.

Kepemimpinan dalam sebuah organisasi dimaksudkan untuk melakukan koordinasi dari berbagai macam dan aspek sumber daya organisasi yang ada. Koordinasi tersebut dilakukan untuk memberdayakan semua sumber daya sesuai dengan kapasitas masing-masing sehingga semua sumber daya yang ada saling terkait sebagai suatu sistem untuk mencapai satu tujuan, yaitu tujuan mengembangkan organisasi.

Posisi kepemimpinan ditetapkan dalam pengaturan kerja untuk membantu organisasi subunit untuk mencapai tujuan keberadaannya dalam sistem yang lebih besar. Tujuan organisasi dioperasionalkan sebagai arah untuk kegiatan

DAFTAR PUSTAKA

- Latifah, Z. (2021). Pentingnya Kepemimpinan. *Seminar Nasional, Vol 01, No*, 103–111.
- Mattayang, B. (2019). TIPE DAN GAYA KEPEMIMPINAN: SUATU TINJAUAN TEORITIS. *JURNAL OF ECONOMIC, MANAGEMENT AND ACCOUNTING, Volume 2 N(4)*, 1–8.
- Mukhtar, M., Ali, H., & Jannah, S. (2016). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Pengembangan Karir Kementerian Agama Provinsi Jambi. *IOSR Jurnal Bisnis Dan Manajemen (IOSR-JBM)*, 18(11), 65–74.
- Paijan, P., & Ali, H. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Serta Implikasi Kinerja Tenaga Kependidikan Di Universitas Mercu Buana Jakarta. *Jurnal Ekonomi*, 21(3), 343–359. <https://doi.org/10.24912/je.v21i3.23>
- Prabowo, A. D., R. daya, I., Darma, S., & Sahputra, D. (2021). Perspektif Komunikasi dalam Pengembangan Organisasi. *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 3(1), 87–95. <https://doi.org/10.31289/tabularasa.v3i1.626>
- Saputra, R. F. A., Pranoto, C. S., & Ali, H. (2021). FAKTOR PENGEMBANGAN ORGANISASI PROFESIONAL: LEADERSHIP/KEPEMIMPINAN, BUDAYA, DAN IKLIM ORGANISASI (SUATU KAJIAN STUDI LITERATUR MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN ILMU SOSIAL). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(2), 629–639.
- Satar, M., & Yusri, N. A. (2019). Pengambilan Keputusan Ditinjau Dari Manajemen Diri Dan Kematangan Emosi. *Al-Qalb : Jurnal Psikologi Islam*, 10(1), 20–41. <https://doi.org/10.15548/alqalb.v10i1.826>
- Sudiantini, D., & Saputra, F. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan: Kepuasan Kerja, Loyalitas Pegawai dan Komitmen di PT

Lensa Potret Mandiri. *Formosa Journal of Sustainable Research (FJSR)*, 1(3), 467–478.

Zaccaro. (2001). The Nature of Organizational Leadership. *Journal of George Mason University*.

BAB

13

KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS

Dewi Puspaningtyas Faeni

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta
Raya, Indonesia, email: dewi.puspaningtyas@dsn.ubharajaya.ac.id

A. Pendahuluan

Kepemimpinan demokratis merupakan landasan yang mengubah paradigma tata kelola perusahaan dan kepemimpinan, bukan sekadar teori. Kita akan menyelami dunia kepemimpinan dalam buku ini, di mana setiap orang dipandang sebagai pemangku kepentingan yang penting dan setiap suara mempunyai potensi untuk menjadi kontribusi penting bagi pertumbuhan kelompok.

Kepemimpinan demokratis kini menjadi lebih dari sekadar jenis kepemimpinan lain di saat dinamika organisasi menjadi semakin kompleks kepemimpinan demokratis merupakan kebutuhan strategis. Buku ini akan membahas kepemimpinan demokratis dengan sangat rinci, menguraikan ide-ide mendasar yang membentuknya, dan menawarkan nasihat berguna tentang bagaimana menerapkannya dengan sukses di berbagai tingkat organisasi.

Pembaca akan diajak untuk memahami peran penting partisipasi, keterbukaan, dan wacana dalam kerangka kepemimpinan demokratis melalui tur berpemandu. Selain itu, bagaimana pendekatan ini dapat menumbuhkan suasana di mana setiap orang merasa diakui, dihormati, dan terinspirasi untuk memberikan kontribusi sebanyak mungkin.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardiansyah, F., & Trisnawati, N. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Komitmen terhadap Kinerja Fungsionaris BEMFEB UNESA 2021 di Masa Pandemi Covid-19. *Journal of Office Administration : Education and Practice*, 1(3), 321-339. <https://doi.org/10.26740/joaep.v1n3.p321-339>
- Arif Musthofa, M., & Ali, H. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Berpikir Kritis Dalam Pendidikan Islam Di Indonesia: Kesisteman, Tradisi, Budaya. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(1), 1-19. <https://doi.org/10.31933/jimt.v3i1.666>
- Khumaira, L. A., & Muhid, A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap PEMBERDAYAAN Psikologis Karyawan: Literature Review. *DIALEKTIKA: Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 7(1), 21-31. <https://doi.org/10.36636/dialektika.v7i1.763>
- Mattayang, B. (2019). Tipe Dan Gaya Kepemimpinan: Suatu Tinjauan Teoritis. *JEMMA Jurnal of Economic, Management and Accounting*, 2(2), 45-52.
- Nines, N. P., & Oktarini, L. N. (2021). Pengaruh Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Prestasi Kerja Karyawan UD . Percetakan Suci di Gianyar. *Widya Amrita, Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(2), 757-768.
- Sanjani, M. A. (2018). Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah. *Jurnal Serunai Administrasi Pendidikan*, 7(1), 75-83. <https://doi.org/10.37755/jsap.v7i1.131>
- Utari, S., & Hadi, M. M. (2020). Gaya Kepemimpinan Demokratis Perpustakaan Kota Yogyakarta (Studi Kasus). *Jurnal Pustaka Ilmiah*, 6(1), 994. <https://doi.org/10.20961/jpi.v6i1.41095>

BAB

14

KEPEMIMPINAN PATERNALISTIK

Primadi Candra Susanto

A. Gambaran Umum Kepemimpinan Paternalistik

Kepemimpinan paternalistik adalah Gaya kepemimpinan yang kepribadiannya dominan dan tegas berperan sebagai ibu/ayah bagi pegawai yang harus dipercaya, dipatuhi, dan setia. Pemimpin yang paternalistik menumbuhkan lingkungan kerja yang ramah di mana karyawan menganggap rekan kerja mereka seperti keluarga. Gaya kepemimpinan paternalistik sangat menekankan pada kebutuhan karyawan dan organisasi. Para profesional yang menganut gaya kepemimpinan paternalistik sangat memperhatikan kesejahteraan karyawannya. Mereka menghargai karyawannya dan bahkan menyebut mereka keluarga. Yang terpenting, mereka mengharapkan kepercayaan dan kesetiaan (Fang *et al.*, 2019).

Kepemimpinan paternalistik adalah Suatu pendekatan manajemen di mana figur otoritas dominan berfungsi sebagai kepala rumah tangga atau ibu dan memperlakukan karyawan dan mitra bisnis seolah-olah mereka adalah bagian dari keluarga besar. Sebagai imbalannya, manajer mengharapkan loyalitas, kepercayaan, dan kepatuhan dari karyawannya (Byasak, 2022).

Dalam beberapa budaya perusahaan, istilah "kepemimpinan orang tua" yang netral gender telah menggantikan istilah "paternalistik" atau "maternalisme." Terlepas dari kata apa yang digunakan untuk menggambarkan orang tua, karyawan yang bekerja di lingkungan seperti itu

DAFTAR PUSTAKA

- Bai, H., & Wendy Pan, H.-L. (2022). The Influence of Paternalistic Leadership on the Development of Oriental Critical Thinking. *International Journal of Business and Management*, 17(2), 56. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v17n2p56>
- Byasak. (2022). A Thematic Analysis of Paternalistic Leadership. *ASR: Chiang Mai University Journal of Social Sciences and Humanities*, 8(2). <https://doi.org/10.12982/cmujasr.2021.010>
- Cheng, B.-S., L.-F, C., T.-Y, Wu, J.-L. L. F., & M.-P, H. (2004). Paternalistic leadership and subordinate responses: Establishing a leadership model in Chinese organizations. *Asian Journal Of Social Psychology*, 7(1).
- Dedahanov, A. T., Bozorov, F., & Sung, S. (2019). Paternalistic leadership and innovative behavior: Psychological empowerment as a mediator. *Sustainability (Switzerland)*, 11(6), 1-14. <https://doi.org/10.3390/su11061770>
- Dodi Wirawan Irwanto. (2018). Aplikabilitas Kepemimpinan Paternalistik di Indonesia. *Journal of Human Capital*, 1(01).
- Erlangga, F., Frinaldi, A., & Magriasti, L. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Paternalistik Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Padang. *Humanus*, 12(2), 174. <https://doi.org/10.24036/jh.v12i2.4037>
- Fang, C. H., Fang, C. L., Chao, R. F., & Lin, S. P. (2019). Paternalistic Leadership and Employees' Sustained Work Behavior: A Perspective of Playfulness. *Sustainability (Switzerland)*, 11(23). <https://doi.org/10.3390/su11236650>
- Huang, Q., Liu, H., & Chu, C. (2022). Correction to: Effects of Paternalistic Leadership on Quality of Life of Grassroots Officials in China: Mediation Effects of Burnout. *Applied Research in Quality of Life*, 17(1), 467. <https://doi.org/10.1007/s11482-021-10004-0>

- Irawanto, D., P, R., & Tweed., D. (2012). "Exploring Paternalistic Leadership and Its Application in Indonesia Context." *The International Journal of Leadership in Public Service*, 13(1).
- Irawanto, D. W., & Ramsey, P. L. (2011). Paternalistic leadership and employee responses in Javanese culture. *Gadjah Mada International Journal of Business*, 13(2), 185–203. <https://doi.org/10.22146/gamaijb.5490>
- Lin, B., & Chen, S. (2021). Paternalistic Leadership and Enterprise Management Innovation: A Moderated Meta Analysis. *E3S Web of Conferences*, 253, 1–6. <https://doi.org/10.1051/e3sconf/202125303041>
- LIU, D., XU, Y., & LI, C. (2021). Paternalistic leadership and employee performance: A meta-analysis of Chinese samples. *Advances in Psychological Science*, 29(10), 1829–1846. <https://doi.org/10.3724/sp.j.1042.2021.01829>
- Saliman. (2019). KEPEMIMPINAN (Konsep, Pendekatan dan Strategi). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 1–18. <https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=gNWXEAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=organisasi&ots=mJyc-0yOSY&sig=hJ1BmltKkCnto26NCCI9NUsH5l8%0Ahttps://www.studilmu.com/blogs/details/pengertian-fungsi-kepemimpinan-dan-15-fungsi-kepemimpinan%0Ahttp://staffnew.uny.ac>
- Yantu, I., Tantawi, R., Ningrum, S., Lapalanti, M. Z. H., & Sampir, A. R. P. (2014). Kepemimpinan Paternalistik Dan Inovasi Manajemen: Tinjauan Dalam Konteks Pemerintahan Desa Sebagai Daerah Adat Istiadat. In *Repository.Ung.Ac.Id*. <https://repository.ung.ac.id/get/karyailmiah/9163/Buku-Referensi-Kepemimpinan-Paternalistik-dan-Inovasi-Manajemen-Tinjauan-dalam-Konteks-Pemerintahan-Desa-sebagai-Daerah-Adat-Istiadat.pdf>
- Zhuang, W. L., Lee, C. H., Lin, H. M., & Nien, Y. F. (2022). Moderating Effect of Paternalistic Leadership on the Relationship between Thriving at Work and Expatriate

Performance. *Sustainability (Switzerland)*, 14(13), 1–20.
<https://doi.org/10.3390/su14138119>

BAB

15

KEPEMIMPINAN EFEKTIF PADA KORPORASI DI ERA REVOLUSI SOSIAL 5.0

Yuni Pratikno

Sekolah Tinggi Manajemen IMMI

yuni.pratikno@gmail.com

A. Pendahuluan

Di era REVOLUSI SOSIAL 5.0 yang sedang melanda dunia saat ini, yang ditandai dengan perubahan besar dalam cara masyarakat berkomunikasi, bekerja dan menjalani kehidupan sehari-hari. Istilah “Society 5.0” mengacu pada konsep yang diperkenalkan oleh pemerintah Jepang pada tahun 2019 sebagai pengembangan lebih lanjut dari Revolusi Industri Keempat. Society 5.0 berfokus pada teknologi dan kemanusiaan serta berupaya menjawab berbagai tantangan dan permasalahan sosial dengan menggunakan inovasi-inovasi yang muncul pada era Revolusi Industri Keempat. Dalam Society 5.0, masyarakat diharapkan memiliki keterampilan seperti berpikir kritis, kreativitas, komunikasi, kolaborasi, pemecahan masalah dan karakter yang mencerminkan nilai-nilai Pancasila. (Dewanti *et al.*, 2023).

Perkembangan informasi, teknologi dan komunikasi pada masyarakat 5.0 mempunyai dampak positif dan negatif, sehingga perlu dilakukan upaya preventif terhadap dampak negatif perkembangan tersebut (Latief, 2020). Di era revolusi sosial, sumber daya manusia (SDM) korporasi memegang peranan penting dalam menyelesaikan tantangan lingkungan dan sosial. peran SDM dalam menghadapi tantangan Society 5.0

DAFTAR PUSTAKA

- Adjisakti, M. H. J., Riano, G., Christiawan, A. D., Ismoyo, I., & Handayani, L. (2021). Analisa Hubungan Kecerdasan Emosi dan Penyesuaian Diri Taruna Akademi Angkatan Udara Dalam Menghadapi Era Society 5.0. *Prosiding Seminar Nasional Sains Teknologi Dan Inovasi Indonesia (SENASTINDO)*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:245521736>
- Beerbohm, E. (2015). Is democratic leadership possible? *American Political Science Review*, 109(4), 639–652.
- Dewanti, Y. R., Sitanggang, D. H., Farida, K., Setiabudi, A., Ferdinansyah, M., & Fadli, A. (2023). Motivasi Remaja Unggulan Di Era Revolusi Industri 4.0 dan Society 5.0 (Bersama SMA Tunas Markatin). *Abdimas Awang Long*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:256182296>
- Fransinatra, Z., Gustika, G. S., Ririen, D., Iskandar, Y., Corrina, F., Saputra, R. M. I., Yusnedi, Y., Adjie, G., & Sholihat, W. (2022). WORKSHOP PENINGKATAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENGHADAPI ERA SOCIETY 5.0. *VALUES: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:253858388>
- Hendrawardani, B., Supriyanto, A., wahyuningsih, S., & Marlini, W. (2022). Pelatihan Pemasaran Bumdes Melalui Marketplace di Desa Klapasawit Kecamatan Buluspesantren Kabupaten Kebumen. *JURPIKAT (Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat)*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:252019858>
- Hilton, S. K., Arkorful, H., & Martins, A. (2021). Democratic leadership and organizational performance: the moderating effect of contingent reward. *Management Research Review*, 44(7), 1042–1058.
- Kirani, A. P., & Najicha, F. U. (2022). Pentingnya Pendidikan Kewarganegaraan sebagai Pedoman dalam Menghadapi Era Society 5.0 Mendatang. *Jurnal Educatio FKIP UNMA*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:250136735>

- Latief, S. (2020). *PENDIDIKAN ANAK USIA DINI (PAUD) SEBAGAI PONDASI PEMBENTUKAN KARAKTER DALAM ERA REVOLUSI 4.0 DAN SOCIETY 5.0: TEKNIK DAN KEBERLANJUTAN PENDIDIKAN KARAKTER*.
<https://api.semanticscholar.org/CorpusID:225660459>
- Leuhery, F. (2023). Sosialisasi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Menghadapi 21st Century. *Jurnal Locus Penelitian Dan Pengabdian*.
<https://api.semanticscholar.org/CorpusID:261982941>
- Lorsch, J. W., & Durante, K. (2013). *McKinsey & Company*. Harvard Business School.
- Marthalia, L. (2023). Strategi Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia pada Kinerja Karyawan dalam Menghadapi Era Revolusi Industri 4.0. *Journal of Economics and Business UBS*.
<https://api.semanticscholar.org/CorpusID:261410784>
- Muhfahroyin, M., Lepiyanto, A., & Asih, T. A. P. (2022). PELATIHAN PENINGKATAN PENERIMAAN PESERTA DIDIK BARU (PPDB) MELALUI SCHOOL BRANDING DAN PENINGKATAN MUTU PEMBELAJARAN DI ERA SOCIETY 5.0. *SINAR SANG SURYA: Jurnal Pusat Pengabdian Kepada Masyarakat*.
<https://api.semanticscholar.org/CorpusID:259686924>
- Pinggala, M., & Wibawa, A. P. (2022). Pentingnya Gaya Kepemimpinan di Era Society 5.0. *Jurnal Inovasi Teknologi Dan Edukasi Teknik*.
<https://api.semanticscholar.org/CorpusID:260362951>
- Prima, K., Giatman, M., & Ernawati, E. (2021). *PENTINGNYA KEPEMIMPINAN VISIONER DALAM MEMAJUKAN PENDIDIKAN ERA REVOLUSI INDUSTRI 4.0*.
<https://api.semanticscholar.org/CorpusID:244604418>
- Rizqy, S. N. (2019). *PENGINTEGRASIAN PENDIDIKAN BERKARAKTER BERBASIS MULTIKULTURAL DALAM PEMBELAJARAN BAHASA INDONESIA*.
<https://api.semanticscholar.org/CorpusID:213602045>

- S, A. P., & Wijoyo, H. (2023). ANALISIS EFEKTIFITAS PEMBELAJARAN BAHASA INDONESIA DI PERGURUAN TINGGI ERA 5.0. *Jotika Journal in Education*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:258965619>
- Saputra, I. (2022). DAMPAK MASYARAKAT 5.0 TERHADAP KETAHANAN NASIONAL. *AT-TAWASUL*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:250011513>
- Sinek, S. (2019). *Find your why*. Gramedia Pustaka Utama.
- Talita, D. V. M., & Ratna, E. (2022). Peran Notaris Sebagai Pejabat Umum Dalam Era Revolusi Industri 4.0. *Notarius*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:261777181>
- Tugiah, T., & Jamilis, J. (2022). Pengembangan Pendidik sebagai Sumber Daya Manusia Untuk Mempersiapkan Generasi Milenial Menghadapi Era Digital. *Jurnal Sosial Teknologi*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:249803512>
- Wenny Desty Febrian, Rini Ardista, M Surno Kutoyo, Yana Suryana, Wetri Febrina, Kusnadi Kusnadi, Ryan Firdiansyah Suryawan, Tambaten Yuliana Br Purba, Sri Sudiarti, Bambang Libriantono, Erni Pratiwi Perwitasari, Irwanto Irwanto, Manajemen Sumber daya manusia, *Eureka Media Aksara*, 2022/9/20
- Yukl, G., Mahsud, R., Hassan, S., & Prussia, G. E. (2013). An improved measure of ethical leadership. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 20(1), 38-48.

BAB

16

KEPEMIMPINAN KARISMATIK

Doni Putra Utama

A. Pendahuluan

Individu karismatik dan organisasi memiliki hubungan yang erat dalam konteks kepemimpinan dan pengaruh di dalam suatu kelompok atau perusahaan. Karisma mereka bisa berasal dari berbagai sifat atau kualitas, seperti kepribadian yang menarik, kepercayaan diri yang tinggi, kemampuan berbicara yang luar biasa, atau visi yang inspirasional (Robbins, 2012). Individu karismatik adalah pemimpin atau tokoh yang memiliki daya tarik yang kuat dan mempengaruhi yang luar biasa terhadap orang-orang di sekitarnya (Bass & Bass Bernard, 1985; House & Howell, 1992) Individu karismatik sendiri memiliki karakter yang membedakan dengan model individu lain yaitu Mereka memiliki kemampuan untuk menarik perhatian orang lain dengan pesona dan kepribadian mereka yang menonjol, Individu karismatik sering memiliki visi yang jelas dan inspirasional tentang masa depan yang mereka bagikan dengan antusiasme, Meskipun karismatik, mereka juga bisa memiliki kemampuan untuk mendengarkan dan berempati terhadap kebutuhan dan aspirasi orang lain, individu karismatik memiliki keyakinan kuat dalam diri mereka sendiri dan berani mengambil risiko, dan Orang-orang cenderung mengikuti dan mematuhi individu karismatik karena mereka merasa terinspirasi dan yakin pada visi dan tujuan yang diajukan (Avolio & Yammarino, 2013).

DAFTAR PUSTAKA

- Avolio, B. J., & Yammarino, F. J. (2013). *Transformational and charismatic leadership: The road ahead*. Emerald Group Publishing.
- Bass, B. M., & Bass Bernard, M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*.
- Conger, J. A. (1990). The dark side of leadership. *Organizational Dynamics*, 19(2), 44-55.
- Conger, J. A., & Kanungo, R. N. (1998). *Charismatic leadership in organizations*. Sage Publications.
- Eisenbeiss, S. A., Van Knippenberg, D., & Boerner, S. (2008). Transformational leadership and team innovation: integrating team climate principles. *Journal of Applied Psychology*, 93(6), 1438.
- Hollander, E. P. (1990). *Charismatic Leadership: The Elusive Factor in Organizational Effectiveness*. JSTOR.
- House, R. J., & Howell, J. M. (1992). Personality and charismatic leadership. *The Leadership Quarterly*, 3(2), 81-108.
- Hunt, J. G., Boal, K. B., & Dodge, G. E. (1999). The effects of visionary and crisis-responsive charisma on followers: An experimental examination of two kinds of charismatic leadership. *The Leadership Quarterly*, 10(3), 423-448.
- Morgeson, F. P., DeRue, D. S., & Karam, E. P. (2010). Leadership in teams: A functional approach to understanding leadership structures and processes. *Journal of Management*, 36(1), 5-39.
- Robbins, T. (2012). *Awaken the giant within*. Simon and Schuster.
- Shamir, B., House, R. J., & Arthur, M. B. (1993). The motivational effects of charismatic leadership: A self-concept based theory. *Organization Science*, 4(4), 577-594.
- Weber, M. (2009). *The theory of social and economic organization*. Simon and Schuster.

Yukl, G., Mahsud, R., Prussia, G., & Hassan, S. (2019). Effectiveness of broad and specific leadership behaviors. *Personnel Review*, 48(3), 774-783.

BAB 17 | KEPEMIMPINAN BAGI PELAUT DIATAS KAPAL

Gatot Cahyo Sudewo

Institute of Transportation and Logistics Trisakti

Jl. IPN No. 2, Cipinang Besar Selatan, Jakarta, Indonesia

Email: gatotgcs@gmail.com

A. Pendahuluan

Pelayaran salah satu industri yang sangat kompleks dan memerlukan manajemen yang efektif untuk memastikan keselamatan, keberlanjutan, dan efisiensi operasi manajemen berperan penting dalam mengkoordinasikan berbagai aspek yang terlibat dalam pengoperasian kapal, termasuk personel, peralatan, logistik, dan peraturan yang ketat (Branch & Stopford, 2013; Panayides, 2019). Personel harus memastikan bahwa setiap perjalanan laut berjalan lancar dan aman, kriteria utama dari manajemen pelayaran ialah manajemen keselamatan. Menurut (Kelly *et al.*, 2021) Keselamatan menjadi prioritas utama karena pelayaran seringkali melibatkan perjalanan jauh dan kondisi lingkungan yang berpotensi berbahaya. Kapten harus memastikan bahwa kapal dilengkapi dengan peralatan keselamatan yang memadai, awak kapal terlatih, dan prosedur keselamatan yang ketat. Manajemen pelayaran juga mencakup perencanaan rute, manajemen logistik, dan pemeliharaan kapal (House, 2004; Walker, 2017). Pemeliharaan yang tepat waktu dan perawatan kapal adalah aspek penting untuk memastikan kapal beroperasi secara efisien dan aman.

DAFTAR PUSTAKA

- Barton, L. (2008). *Crisis leadership now: A real-world guide to preparing for threats, disaster, sabotage, and scandal*. McGraw-Hill New York.
- Berg, H. P. (2013). Human factors and safety culture in maritime safety. *Marine Navigation and Safety of Sea Transportation: STCW, Maritime Education and Training (MET), Human Resources and Crew Manning, Maritime Policy, Logistics and Economic Matters*, 107, 107–115.
- Bist, D. S. (2000). *Safety and security at sea: a guide to safer voyages*. Routledge.
- Branch, A., & Stopford, M. (2013). *Maritime economics*. Routledge.
- Corbett, J. S. (2004). *Principles of maritime strategy*. Courier Corporation.
- Galieriková, A. (2019). The human factor and maritime safety. *Transportation Research Procedia*, 40, 1319–1326.
- Heifetz, R. A., & Linsky, M. (2014). *Adaptive Leadership: The Heifetz Collection (3 Items)*. Harvard Business Review Press.
- House, D. J. (2004). *Seamanship techniques: for shipboard & maritime operations*. Routledge.
- Jowitt, C. (2017). The Hero and the Sea: Sea Captains and Their Discontents. XVII-XVIII. *Revue de La Société d'études Anglo-Américaines Des XVIIe et XVIIIe Siècles*, 74.
- Kelly, M., Gráda, C. Ó., & Solar, P. M. (2021). Safety at sea during the industrial revolution. *The Journal of Economic History*, 81(1), 239–275.
- Kim, T., Sydnese, A. K., & Batalden, B.-M. (2021). Development and validation of a safety leadership Self-Efficacy Scale (SLSES) in maritime context. *Safety Science*, 134, 105031.

- Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (2023). *The leadership challenge: How to make extraordinary things happen in organizations*. John Wiley & Sons.
- Lu, C.-S., Kuo, S.-Y., & Chiu, Y.-T. (2013). Ethical leadership and ethical climate in the container shipping industry. *International Journal of Shipping and Transport Logistics*, 5(6), 591–604.
- Lun, Y. H. V., Lai, K., Wong, C. W. Y., & Cheng, T. C. E. (2016). *Green shipping management*. Springer.
- Mansour, A., Liu, D., & Paulling, J. R. (2008). The principles of naval architecture series. Jersey City, NJ: *The Society of Naval Architects and Marine Engineers*.
- Panayides, P. M. (2019). *The Routledge Handbook of Maritime Management*. Routledge London, UK.
- Schröder-Hinrichs, J.-U., Hollnagel, E., Baldauf, M., Hofmann, S., & Kataria, A. (2013). Maritime human factors and IMO policy. *Maritime Policy & Management*, 40(3), 243–260.
- Sinek, S. (2014). *Leaders eat last: Why some teams pull together and others don't*. Penguin.
- Suseto, B., Othman, Z., & Razalli, F. M. (2018). The need to reform Indonesia's maritime strategy: A review. *Indonesian Journal of Geography*, 50(2).
- Sweeney, P., Matthews, M. D., Lester, P. D., Hannah, S., & Reed, B. (2022). *Leadership in dangerous situations: A handbook for the armed forces, emergency services and first responders*. Naval Institute Press.
- Visvikis, I. D. (2007). *Shipping operations management*. Springer.
- Wahl, A. M., & Kongsvik, T. (2018). Crew resource management training in the maritime industry: a literature review. *WVU Journal of Maritime Affairs*, 17, 377–396.
- Walker, S. (2017). *The Captain Class: The Hidden Force that Creates the World's Greatest Teams*. Random House.

Wenny Desty Febrian, Rini Ardista, M Surno Kutoyo, Yana Suryana, Wetri Febrina, Kusnadi Kusnadi, Ryan Firdiansyah Suryawan, Tambaten Yuliana Br Purba, Sri Sudiarti, Bambang Libriantono, Erni Pratiwi Perwitasari, Irwanto Irwanto, Manajemen Sumber daya manusia, Eureka Media Aksara, 2022/9/20.

BAB

18

KEPEMIMPINAN LIBERAL

Azmieti Kurnia Sinta

A. Pendahuluan

Organisasi merupakan entitas yang dibentuk oleh sekelompok individu atau anggota dengan tujuan tertentu. Tujuan tersebut bisa beragam, mulai dari mencapai keuntungan dalam bisnis, menyediakan layanan sosial atau kemanusiaan, hingga mencapai tujuan politik atau pemerintahan (Wenny Desty Febrian.S.E.M.M | Rini Ardista *et al.*, 2022). Organisasi memiliki struktur internal yang terdiri dari pemimpin, anggota, dan departemen atau divisi yang bertanggung jawab atas tugas-tugas tertentu. Struktur organisasi dapat sangat beragam, tergantung pada jenis organisasi dan tujuannya. Ada organisasi nirlaba yang bertujuan untuk memberikan manfaat sosial atau kemanusiaan tanpa mencari keuntungan finansial, seperti organisasi amal atau yayasan (Gronbjerg, 1993; Worth, 2020). Di sisi lain, organisasi bisnis didirikan dengan tujuan menghasilkan keuntungan finansial bagi pemilik atau pemegang sahamnya. Organisasi juga dapat memiliki budaya organisasi yang khas, nilai-nilai, dan norma-norma yang memandu perilaku anggotanya. Budaya organisasi dapat berpengaruh besar terhadap bagaimana organisasi beroperasi dan berinteraksi dengan anggotanya maupun lingkungannya (Quinn, 2011; Schein, 2010).

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, R. (2013). Kepemimpinan dalam Pendidikan Islam. *Insania: Jurnal Pemikiran Alternatif Kependidikan*, 18(1), 95–116.
- Brown, B. (2018). *Dare to lead: Brave work. Tough conversations. Whole hearts*. Random house.
- Buckley, P. J., & Ghauri, P. N. (2004). Globalisation, economic geography and the strategy of multinational enterprises. *Journal of International Business Studies*, 35, 81–98.
- Christensen, C. M., Raynor, M. E., & McDonald, R. (2015). What is disruptive innovation? Harvard Business Review. <https://Hbr.Org/2015/12/What-Is-Disruptive-Innovation>> Retrieved On, 5(5), 2017.
- Edmondson, A. C. (2012). *Teaming: How organizations learn, innovate, and compete in the knowledge economy*. John Wiley & Sons.
- Gronbjerg, K. A. (1993). Understanding nonprofit funding: Managing revenues in social services and community development organizations. (No Title).
- Hackman, M. Z., & Johnson, C. E. (2013). *Leadership: A communication perspective*. Waveland press.
- Kotter, J. P. (2012). *Leading change*. Harvard business press.
- Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (2023). *The leadership challenge: How to make extraordinary things happen in organizations*. John Wiley & Sons.
- Laudon, K. C., & Laudon, J. P. (2004). *Management information systems: Managing the digital firm*. Pearson Educación.
- Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and practice*. Sage publications.
- Quinn, R. E. (2011). *Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework*. Jossey-Bass.

- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership* (Vol. 2). John Wiley & Sons.
- Schmidt, E., & Rosenberg, J. (2014). *How google works*. Grand Central Publishing.
- Wenny Desty Febrian.S.E.M.M | Rini Ardista, S., Pd. I., MM |DR. M. Surno Kutoyo, S. A. S. P., M.Si., CPHCM. |Yana Suryana, S.Pd, M. P., MM|Wetri Febrina, ST.MT|Dr.Kusnadi., S. E., M.M. & Ryan Firdiansyah Suryawan., S. E., M.M.|Dr. Tambaten Yuliana Br Purba, S. E., M.M.|La Ode Turi|Sri Sudiarti, SE., M., Bambang Libriantono, S.Kom., M.M., I. ., Erni Pratiwi Perwitasari, S.E, M.M, D. I., & S.Pd.T., M. P. (2022). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*.
- Worth, M. J. (2020). *Nonprofit management: Principles and practice*. CQ Press.

BAB 19 | KEPEMIMPINAN BERKARAKTER DAN STRATEGIS

Fasida Dharma Yudastoro, Amd, SE, MM, CPLSC.

A. Pendahuluan

Menyiapkan pemimpin dalam sebuah organisasi merupakan salah satu aspek penting dalam memastikan kelangsungan dan kesuksesan organisasi tersebut. Proses ini melibatkan identifikasi, pengembangan, dan mempersiapkan individu yang memiliki potensi untuk memimpin dan mengambil peran kepemimpinan di masa depan. Dalam dunia bisnis yang dinamis, kemampuan untuk menyiapkan pemimpin yang mampu beradaptasi dan menghadapi tantangan yang beragam sangat penting (Sinek, 2014). Oleh karena itu, organisasi yang berinvestasi dalam pengembangan dan persiapan pemimpinnya akan lebih siap menghadapi masa depan dan mencapai tujuan jangka panjangnya (Wenny Desty Febrian.S.E.M.M | Rini Ardista *et al.*, 2022). Melalui pendekatan yang berkelanjutan untuk menyiapkan pemimpin, organisasi dapat menghadirkan perubahan positif dan memimpin dengan contoh yang baik di dalam industri atau sektor mereka. Proses menyiapkan pemimpin dalam sebuah organisasi memiliki tujuan untuk investasi strategis yang dapat memiliki dampak positif jangka panjang pada kinerja dan pertumbuhan organisasi (Achour *et al.*, 2015). Ketika individu yang memiliki potensi kepemimpinan disiapkan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Achour, N., Pantzartzis, E., Pascale, F., & Price, A. D. F. (2015). Integration of resilience and sustainability: from theory to application. *International Journal of Disaster Resilience in the Built Environment*, 6(3), 347-362. <https://doi.org/10.1108/IJDRBE-05-2013-0016>
- Atwood, C. (2020). *Succession planning basics*. American Society for Training and Development.
- Bakuli, D. (2013). Good strategy, bad strategy: the difference and why it matters, By Richard P. Rumelt. New York, NY: Random House, 2011. 336pp. *Journal of Management & Organization*, 19(3), 365-366.
- Birkinshaw, J. (2013). *Becoming a better boss: Why good management is so difficult*. John Wiley & Sons.
- Burns, J. M. (2014). *Ethics, the heart of leadership*. Bloomsbury Publishing USA.
- Charan, R., Drotter, S., & Noel, J. L. (2011). *The leadership pipeline: How to build the leadership powered company* (Vol. 391). John Wiley & Sons.
- Christensen, C. M. (2013). *The innovator's dilemma: when new technologies cause great firms to fail*. Harvard Business Review Press.
- Covey, S. M. R., & Merrill, R. R. (2006). *The speed of trust: The one thing that changes everything*. Simon and schuster.
- Covin, J. G., & Slevin, D. P. (2017). The entrepreneurial imperatives of strategic leadership. *Strategic Entrepreneurship: Creating a New Mindset*, 307-327.
- Davies, B. J., & Davies*, B. (2004). Strategic leadership. *School Leadership & Management*, 24(1), 29-38.

- Estedadi, E., & Hamidi, K. (2015). The importance of succession planning in organizations. *Advanced Social Humanities and Management*, 2(3), 41–47.
- Howard, R. A., & Korver, C. D. (2008). *Ethics for the real world: Creating a personal code to guide decisions in work and life*. Harvard Business Press.
- Indupurnahayu, Edhie Budi Setiawan, Lira Agusinta, Ryan Firdiansyah Suryawan, Prasadja Ricardianto, Mustika Sari, Sri Mulyono, Reza Fauzi Jaya Sakti, Changes in Demand and Supply of the Crude Oil Market During the COVID-19 Pandemic and its Effects on the Natural Gas Market, *International Journal of Energy Economics and Policy*, 2021, 11(3), 1-6.
- Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (2023). *The leadership challenge: How to make extraordinary things happen in organizations*. John Wiley & Sons.
- Leavy, B. (2016). Effective leadership today—character not just competence. *Strategy & Leadership*, 44(1), 20–29.
- Norzailan, Z., Othman, R. B., & Ishizaki, H. (2016). Strategic leadership competencies: what is it and how to develop it? *Industrial and Commercial Training*, 48(8), 394–399.
- Rachmad Edhie Yoesoep, Sudiarti Sri, Turi Ode La, Fajariana Endah Dewi, Kisworo Yudo, Suryawan Firdiansyah Ryan, Tanadi Hendy, Kusnadi, Susilawati Eka, Yusran Rahmat Rio, Juminawati Sri, Sukrisni Andy, K. S. (2022). Manajemen Pemasaran. In *Eureka Media Aksara*.
- Rich, M., Kempin, B., Loughlin, M. J., Vitale, T. R., Wurmser, T., & Thrall, T. H. (2015). Developing leadership talent. *The Journal of Nursing Administration*, 45(2), 63–66.
- Ryan Firdiansyah Suryawan, Evaf Maulina, Karnawi Kamar, Abdul Samad Latuconsina, Budi Safari, Sugiyo, Siti Annisa Wahdiniawati, Lilik Suryaningsih, Indi Nervilia, Arjuna Wiwaha, Endri Endri, "Improving Consumer Loyalty by

Providing Service Excellent and Utilizing Business Relationships," WSEAS Transactions on Business and Economics, vol. 20, pp. 1463-1476, 2023.

Sarros, J. C., Cooper, B. K., & Hartican, A. M. (2006). Leadership and character. *Leadership & Organization Development Journal*, 27(8), 682-699.

Shepherd, N. G., & Rudd, J. M. (2014). The influence of context on the strategic decision-making process: A review of the literature. *International Journal of Management Reviews*, 16(3), 340-364.

Sinek, S. (2014). *Leaders eat last: Why some teams pull together and others don't*. Penguin.

SURYAWAN, R. F., MAULINA, E., KAMAR, K., LATUCONSINA, A. S., SAFARI, B., SUGIYO, S. A. W., SURYANINGSIH, L., NERVILIA, I., WIWAHA, A., & ENDRI, E. (n.d.). *Improving Consumer Loyalty by Providing Service Excellent and Utilizing Business Relationships*.

Tang, G., Cai, Z., Liu, Z., Zhu, H., Yang, X., & Li, J. (2015). The importance of ethical leadership in employees' value congruence and turnover. *Cornell Hospitality Quarterly*, 56(4), 397-410.

Wenny Desty Febrian.S.E.M.M | Rini Ardista, S., Pd. I., MM | DR. M. Surno Kutoyo, S. A. S. P., M.Si., CPHCM. | Yana Suryana, S.Pd, M. P., MM | Wetri Febrina, ST.MT | Dr.Kusnadi., S. E., M.M. & Ryan Firdiansyah Suryawan., S. E., M.M. | Dr. Tambaten Yuliana Br Purba, S. E., M.M. | La Ode Turi | Sri Sudiarti, SE., M., Bambang Libriantono, S.Kom., M.M., I. ., Erni Pratiwi Perwitasari, S.E, M.M, D. I., & S.Pd.T., M. P. (2022). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*.

BAB 20 | KEPEMIMPINAN DI ERA DIGITAL

Rahmat Prayoga,
Dosen Institut Komunikasi dan Bisnis Swadaya Jakarta

Setelah mempelajari bab ini, diharapkan para pembaca dapat memahami teori dan praktik kepemimpinan yang relevan dengan kondisi dunia usaha di era digital.

Para pemimpin masa kini perlu untuk memahami perkembangan teknologi dan memiliki kewaspadaan strategik terhadap akselerasinya ke arah aplikasi digital yang lebih luas. Pada tahap tertentu pemimpin masa kini perlu memiliki literasi digital atau setidaknya tidak gagap teknologi (gaptek). Tinmaz, et.,al., (2022) merangkum dan memilahnya menjadi: (a) literasi digital, (b) kompetensi digital, (c) ketrampilan digital dan (d) pemikiran digital. Tujuannya adalah untuk menggali dan mengaris-bawahi daya adaptasi dan menemukan strategi yang tepat sebagai pemimpin yang mampu untuk bertahan dalam menghadapi akselerasi perubahan ke depan. Jika diibaratkan sebagai suatu perjalanan, maka mereka sedang berproses untuk menemukan setiap tapak dan langkah yang harus dilalui untuk tetap dapat bergerak ke arah yang hendak dituju dan sampai dengan selamat. Demikian Young (2022) mengibaratkan proses yang dijalani oleh para pemimpin di zaman digital sebagai perjalanan karena perubahan itu juga terus berjalan.

UNESCO pada tahun 2018 mempublikasikan kerangka global sebagai bagian dari pemahaman terhadap *Sustainable Development Goals (SDGs)* yang di dalamnya menjabarkan makna

DAFTAR PUSTAKA

- Akkaya, B, 2019, Leadership 5.0 in Industry 4.0: Leadership in Perspective of Organizational Agility, Source Title: Managing Operations Throughout Global Supply Chains, DOI: 10.4018/978-1-5225-8157-4.ch007
- Cheesewright, T, (2020), Future-Proof Your Business, Penguin Business, London
- Kotter, J P, (1996, 2012), Leading Change, Harvard Business Review Press, Boston, MA
- Law, N, *et al.*, A Global Framework of Reference on Digital Literacy Skills for Indicator 4.4.2, UNESCO Institute for Statistics, Information Paper No. 5, 1 June 2018, UIS/2018/ICT/IP/51, <https://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/ip51-global-framework-reference-digital-literacy-skills-2018-en.pdf>
- Skilton, M., (2016), Building Digital Ecosystem Architectures: A Guide to Enterprise Architecting Digital Technologies in the Digital Enterprise, Palgrave Macmillan, ISBN 978-1-137-55412-3 (eBook)
- <https://learn.microsoft.com/id-id/devops/plan/what-is-agile>.
- O'Neill, R J & Nalbandian J, (2018), Change, Complexity, and Leadership Challenges, *Public Administration Review*, 78:2, 311-314
- Riadi, M, (2021), <https://www.kajianpustaka.com/2021/01/resiliensi-pengertian-fungsi-aspek.html>.
- Tigre, F.B., Curado, C., and Henriques, P.L., 2023, Digital Leadership: A Bibliometric Analysis, *Journal of Leadership & Organizational Studies*, Vol. 30(1) 40-70
- Tinmaz, H., *et al.*, A Systematic Review on Digital Literacy. *Smart Learn. Environ.* 9, 21 (2022). <https://doi.org/10.1186/s40561-022-00204-y>

Young, J, 2022, "Leadership Resilience in a Digital Age", Taylor & Francis, ISBN: 978-0-367-28097-0 (ebk), DOI: 10.4324/9780367280970.

BAB

21

KEPEMIMPINAN DI ERA *SOCIETY*

Jatmiko Murdiono

A. Pendahuluan

Di Era *Society*, kepemimpinan menghadapi tantangan yang semakin kompleks dan dinamis. *Society* mengacu pada masyarakat yang terhubung secara global, penuh dengan perubahan teknologi, budaya, dan sosial yang cepat. Kepemimpinan di era ini memerlukan kemampuan untuk beradaptasi, inovatif, dan memahami dinamika yang terus berkembang (Febrian *et al.*, 2022). Salah satu aspek penting dalam kepemimpinan di Era *Society* adalah kemampuan untuk memahami dan memanfaatkan teknologi (Makovoz & Kovalov, 2023). Pemimpin harus dapat memahami dampak teknologi terhadap bisnis dan masyarakat, serta mengintegrasikan inovasi dalam strategi kepemimpinan mereka. Selain itu, kepemimpinan di Era *Society* menekankan kolaborasi dan konektivitas. Pemimpin harus mampu membangun jaringan dan kerja sama yang kuat, baik dalam skala lokal maupun global (Evans, 2019).

Kepekaan terhadap keragaman budaya dan perspektif menjadi kunci dalam memimpin di Era *Society*. Pemimpin yang efektif harus dapat menghargai perbedaan, mempromosikan inklusivitas, dan membangun lingkungan yang mendukung keragaman (Amuta Arumugam *et al.*, 2021). Kepemimpinan yang berpusat pada nilai-nilai sosial juga menjadi fokus, di mana pemimpin tidak hanya mempertimbangkan keuntungan finansial, tetapi juga dampak sosial dan lingkungan dari

DAFTAR PUSTAKA

- Alfoqahaa, S., & Jones, E. (2020). Leading at The Edge of Chaos: Historical Perspectives on The Qualities of Leadership for Cultural Diversity and Conflict Resolution. *International Journal of Public Leadership*, 16(2), 217–248. <https://doi.org/10.1108/IJPL-10-2019-0065>
- Amuta Arumugam, Dr.Ganesan Shanmugavelu, Dr.Yahya Osman, Dr.Khairi Ariffin, Dr.M.Nadarajan Manickam, & Jagdave Singh Avtar Singh. (2021). Leadership Strategy In Managing Workplace Diversity. *EPRA International Journal of Research & Development (IJRD)*, 6(11), 190–199. <https://doi.org/10.36713/epra8988>
- Bassell, M., Lambert, S., & Friedman, H. H. (2019). Attitudes and opinions regarding leadership qualities of marketing executives: A quantitative analysis. *Journal of Global Scholars of Marketing Science*, 29(1), 138–150. <https://doi.org/10.1080/21639159.2018.1555440>
- Evans, M. D. (2019). Gornall, L., Thomas, B., & Sweetman, L. (Eds.). (2018). Exploring consensual leadership in higher education: Co-operation, collaboration and partnership. London, England: Bloomsbury. *Journal of Applied Learning & Teaching*, 2(2). <https://doi.org/10.37074/jalt.2019.2.2.16>
- Febrian, W. D., Ardista, R., Kutoyo, M. S., Suryana, Y., Febrina, W., Kusnadi, Suryawan, R. F., Purba, T. Y. B., Turi, L. O., Sudiarti, S., Libriantono, B., Perwitasari, E. P., & Irwanto, I. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Eureka Media Aksara.
- Haufiku, K. D., Grant, C. (Callie), & Kajee, F. A. (2022). Towards Inclusivity and Sustainability in The Leadership of an Academic Department in a South African university: A Distributed Perspective. *Journal of Education*, 88, 1–20. <https://doi.org/10.17159/2520-9868/i88a06>
- Indrastuti, S. (2020). *Manajemen Sumberdaya Manusia Stratejik*. UR Press.

- Makovoz, O., & Kovalov, O. (2023). The Relationship Between Leadership And The Management Of Staff Performance In It Organisations. *Odessa National University Herald. Economy*, 28(3). <https://doi.org/10.32782/2304-0920/3-97-8>
- Mubarak, N., Khan, J., Riaz, A., & Jaafar, M. (2023). Role of a Knowledge Leader to Strengthen Economy Through Project Success. *Journal of the Knowledge Economy*, 1–22. <https://doi.org/10.1007/s13132-023-01461-z>
- Rajput, S., & Mehta, L. (2023). Nurturing Inclusivity and Social Cohesion: Empowering Educated Youth for Leadership in India's Diverse Landscape. *International Journal For Multidisciplinary Research*, 5(5), 1–9. <https://www.ijfmr.com/papers/2023/5/7172.pdf>
- Rawat, P. S., Lyndon, S., Pradhan, M. R., Jose, J., Kollenchira, M., & Mehta, G. (2021). Employee Reactiveness and Inclusive Leadership: Time to Manage Emotional Diversity. *South Asian Journal of Business Studies*, 10(3), 357–376. <https://doi.org/10.1108/SAJBS-02-2020-0042>
- Yusuf, M., Febrian, W. D., Sinta, A. K., Juminawati, S., Kutoyo, M. S., Simbolon, E., Jumawan, J., Widjaja, A., Zen, A., Rajab, M., Supardi, S., Soesilo, R., Nuraeni, N., Susanto, P. C., Prayoga, R., Tahir, A. M. S., Irzani, I., Suryawan, R. F., Pratikno, Y., & Safariningsih, R. T. H. (2023). *Manajemen (Teori & Aplikasi)*. Eureka Media Aksara.

BAB

22

KEPEMIMPINAN SITUSIONAL

Didi Rochyadi M. M.M.

A. Pendahuluan

Keberhasilan suatu organisasi sering kali bergantung pada kemampuan pemimpinnya untuk menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan situasi yang dihadapi. Salah satu pendekatan yang telah terbukti efektif dalam konteks ini adalah kepemimpinan situasional. Kepemimpinan situasional memahami bahwa setiap situasi memiliki dinamika dan tantangan unik, dan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif dapat bervariasi sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan saat itu. Seorang pemimpin situasional mengadopsi pendekatan yang fleksibel dan adaptif, memperhatikan berbagai faktor seperti tugas yang dihadapi, tingkat keterampilan dan motivasi anggota tim, serta kondisi lingkungan yang mempengaruhi pelaksanaan tugas. Model kepemimpinan ini pertama kali dikemukakan oleh (Blanchard & Hersey, 1996) dalam teori mereka yang terkenal pada tahun 1969 dan sejak itu telah menjadi dasar untuk banyak program pelatihan kepemimpinan.

Dalam kepemimpinan situasional, pemimpin dapat mengambil empat gaya utama, yaitu:

1. Gaya Direktif (*Telling*): Pemimpin memberikan petunjuk yang jelas dan spesifik kepada anggota tim. Gaya ini efektif ketika anggota tim memiliki tingkat keterampilan yang rendah atau ketika situasi membutuhkan kejelasan yang tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Alsaqqa, H. H. (2020). *The Situational Leadership for the Three Realities at Healthcare Organizations*.
<https://api.semanticscholar.org/CorpusID:225434150>
- Arifi, A., Krasniqi, M., & Ramosaj, B. (2021). Situational Approach of Leadership - Case Study at "Kujtesa" Company. *Journal of Economics and Management Sciences*.
<https://api.semanticscholar.org/CorpusID:238997912>
- Blanchard, K. H., & Hersey, P. (1996). Great ideas revisited. *Training & Development*, 50(1), 42-48.
- Febrian, W. D., Ardista, R., Kutoyo, M. S., Suryana, Y., Febrina, W., Kusnadi, K., Suryawan, R. F., Purba, T. Y. B., Turi, L. O., Sudiarti, S., Libriantono, B., Perwitasari, E. P., & Irwanto, I. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. In S. S. Atmodjo (Ed.), *Eureka Media Aksara*. Eureka Media Aksara.
- Islam, D. Q., Juraybi, M. M. H., & Alraythi, M. Y. M. (2021). *Effectiveness of Situational Leadership Style in Managing Workplace Crisis*.
<https://api.semanticscholar.org/CorpusID:240359092>
- Krsteska, K., Arikan, C. L., Mitrevski, V., & Smilevski, C. (2023). Leadership styles, organizational learning, and organizational competitiveness: Evidence from the Republic of North Macedonia. *Serbian Journal of Management*.
<https://api.semanticscholar.org/CorpusID:265442850>
- Thompson, G., & Glasø, L. (2018). Situational leadership theory: a test from a leader-follower congruence approach. *Leadership & Organization Development Journal*.
<https://api.semanticscholar.org/CorpusID:149982028>
- Tudor, P. (2023). LEADERSHIP IN TIMES OF CRISIS - WHAT DOES IT MEAN TO BE AN EMPATHETIC LEADER IN THE CRUCIAL MOMENTS OF THE COMPANY? - A REVIEW. *Towards Increased Business Resilience: Facing Digital*

Opportunities and Challenges.
<https://api.semanticscholar.org/CorpusID:266446554>

BAB

23

KEPEMIMPINAN DELEGASI

Tubagus Hedi Saepudin

A. Pendahuluan

Kepemimpinan delegasi merupakan gaya kepemimpinan di mana seorang pemimpin memberikan tanggung jawab dan wewenang kepada anggota tim atau bawahan untuk mengambil keputusan dan menyelesaikan tugas-tugas tertentu. Dalam model kepemimpinan ini, pemimpin berperan sebagai fasilitator dan pembimbing, sementara anggota tim memiliki otonomi yang lebih besar dalam menjalankan tugas mereka (Metin *et al.*, 2022). Salah satu prinsip utama dari kepemimpinan delegasi ialah kepercayaan. Pemimpin harus percaya pada kemampuan dan kompetensi anggota tim untuk menyelesaikan tugas dengan baik (Chuang *et al.*, 2021). Dengan memberikan tanggung jawab, pemimpin tidak hanya memberikan kesempatan untuk pengembangan individu, tetapi juga meningkatkan motivasi dan keterlibatan anggota tim (Ramdas & Patrick, 2019).

Pentingnya komunikasi efektif dalam kepemimpinan delegasi tidak bisa diabaikan. Pemimpin harus jelas dalam menyampaikan ekspektasi, tujuan, dan batasan-batasan kepada anggota tim (Al-Safwani, 2021). Komunikasi yang terbuka dan transparan dapat membantu mencegah konflik dan memastikan pemahaman yang sama di antara semua pihak. Selain itu, pemimpin dalam model ini perlu mampu memberikan dukungan dan sumber daya yang dibutuhkan oleh anggota tim. Ini termasuk memberikan panduan, pelatihan, dan umpan balik

DAFTAR PUSTAKA

- Agada, J. A. (2014). *Leadership Style, Motivation and Delegation in one Selected Tertiary Institution in Kogi State, Nigeria*.
<https://api.semanticscholar.org/CorpusID:73724046>
- Al-Safwani, M. (2021). *members The Art of Leadership: Skills to Inspire the Team to Overcome Project Challenges and Achieve Their*.
<https://api.semanticscholar.org/CorpusID:248387032>
- Chuang, M.-L., Galli-Debicella, A., & Han, X. (2021). Team Leadership and Trust to Assess Project Performance in Higher Education: An Empirical Study. *Journal of Management Research*.
<https://api.semanticscholar.org/CorpusID:237948793>
- Cristofaro, M., Neck, C. P., Giardino, P. L., & Neck, C. B. (2023). Self and shared leadership in decision quality: a tale of two sides. *Management Decision*.
<https://api.semanticscholar.org/CorpusID:260323445>
- Dionísio, A. L., Dionísio, A., Sousa, M. J., & Moreira, A. (2022). Complex Tasks, Delegation, and Flexibility: What Role for Engagement and Shared Leadership? *Social Sciences*.
<https://api.semanticscholar.org/CorpusID:254297990>
- Goleski, G. L. (2012). *Exploring the Way Servant Leaders Foster Employee Development: A Qualitative Study of Servant Leaders in Non-Profit Organizations*.
<https://api.semanticscholar.org/CorpusID:154582626>
- Guo, Y. (2018). *Research on Relationship Awareness and Motivational Value System Based on Strengths Deployment Inventory SDI*.
<https://api.semanticscholar.org/CorpusID:169879492>
- Harris-Boundy, J. (2015). *Transformational leadership for employee creativity*.
<https://api.semanticscholar.org/CorpusID:148961155>
- Ifiss, S., & Mssassi, S. (2023). The Legacy of Leadership According to Imam Ali's Letter 53: A Comparative Perspective with the

New Management. *Journal of Business and Management Studies*.
<https://api.semanticscholar.org/CorpusID:258860258>

Jin, J., & Ikeda, H. (2023). The Role of Empathic Communication in the Relationship between Servant Leadership and Workplace Loneliness: A Serial Mediation Model. *Behavioral Sciences*.
<https://api.semanticscholar.org/CorpusID:266446406>

Mantarova, T., & Toskov, G. (2019). Employees' Engagement. Line Managers Make it Happens. *2019 International Conference on Creative Business for Smart and Sustainable Growth (CREBUS)*, 1-3. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:202699669>

Metin, H., Ornek, & Camcı, A. P. A. (2022). Developing a Research Model for the Effects of Organizational Structure's Agility, Team Autonomy, and Emerging Leadership in Teams on Agile Project Performance. *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*.
<https://api.semanticscholar.org/CorpusID:258750841>

Political Regimes and Authoritarian Party Systems. (2022). *Authoritarian Party Systems*.
<https://api.semanticscholar.org/CorpusID:246710764>

Ramdas, S. K., & Patrick, H. A. (2019). Positive Leadership Behaviour and Flourishing: The Mediating Role of Trust in Information Technology Organizations. *South Asian Journal of Human Resource Management*, 6, 258-277.
<https://api.semanticscholar.org/CorpusID:213270775>

Smith, C. (2012). *Recognizing the Need For, Impacts and Benefits of Effective Delegation In the Work Place*.
<https://api.semanticscholar.org/CorpusID:107784430>

Wang, Q., Hou, H., & Li, Z. (2022). Participative leadership: a literature review and prospects for future research. *Frontiers in Psychology*, 13, 924357.

Wenny Desty Febrian.S.E.M.M | Rini Ardista, S., Pd. I., MM |DR. M. Surno Kutoyo, S. A. S. P., M.Si., CPHCM. | Yana Suryana,

S.Pd, M. P., MM |Wetri Febrina, ST.MT |Dr.Kusnadi., S. E., M.M. & Ryan Firdiansyah Suryawan., S. E., M.M. |Dr. Tambaten Yuliana Br Purba, S. E., M.M. |La Ode Turi |Sri Sudiarti, SE., M., Bambang Libriantono, S.Kom., M.M., I. ., Erni Pratiwi Perwitasari, S.E, M.M, D. I., & S.Pd.T., M. P. (2022). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*.

Wibowo, A., & Hayati, N. R. (2019). Empowering leadership and trust on team learning behavior. *Journal of Management Development*.

<https://api.semanticscholar.org/CorpusID:182754636>

Wu, X. (2023). Impact of Coaches' Leadership Styles on Sports Performance of Football Athletes in China. *Journal of Innovation and Development*.

<https://api.semanticscholar.org/CorpusID:266351981>

Yusuf, M., Febrian, W. D., Sinta, A. K., Juminawati, S., Kutoyo, M. S., Simbolon, E., Jumawan, J., Widjaja, A., Zen, A., Rajab, M., Supardi, S., Soesilo, R., Nuraeni, N., Susanto, P. C., Prayoga, R., Tahir, A. M. S., Irzani, I., Suryawan, R. F., Pratikno, Y., & Safariningsih, R. T. H. (2023). *Manajemen (Teori & Aplikasi)*. In S. S. Atmodjo (Ed.), *Eureka Media Aksara*. Eureka Media Aksara.

Zhang, S., Tremaine, M. M., Milewski, A. E., Fjermestad, J., & O'Sullivan, P. (2012). Leader delegation in global software teams: occurrence and effects. *Electronic Markets*, 22, 37-48.

<https://api.semanticscholar.org/CorpusID:41982507>

BAB

24

KEPEMIMPINAN SIKIP & AMO

DR. M. Surno Kutoyo, S.Ag., S.Pd., M.Si., CPHCM., CHRA.

A. Konsep Kepemimpinan Sikip

SIKIP merupakan akronim dari Sentivitas, Inisiativitas, Kreativitas, Inovativitas, dan Produktivitas. SIKIP terbangun dari latar belakang upaya saya ketika berkarya atau pengalaman-pengalaman dalam pelayanan dan kepemimpinan.

Berfikir itu merupakan suatu aktivitas otak untuk menghasilkan gagasan dan ide-ide dengan cara sengaja atau tiba-tiba yang kemudian ide atau gagasan itu diformulasikan oleh yang berfikir dan kemudian disimpannya ataupun dikatakan pada orang lain.

Tidak hanya berfikir untuk efektif, namun juga belajar dari pengalaman-pengalaman. Belajar dalam arti saya terus menerus beraktivitas untuk mendapatkan perubahan yang relatif permanen pada diri saya dalam kemampuan berfikir (kognitif), bersikap (afektif) maupun berketerampilan (psikomotorik) (Jimmy M.R. Lumintang, 2020).

B. Unsur-Unsur Kepemimpinan Sikip

1. Sensitivitas

Bagi pemimpin dan siapapun yang ingin menjadi pemimpin harus punya sensitifitas? Sebab sensitifitas itu berkaitan dengan perihal cepat menerima rangsangan, kepekaan, dan kepedulian. Mana mungkin seseorang menjadi

DAFTAR PUSTAKA

- Ariani, D.W., 2008; Manajemen Kualitas; Penerbit Universitas Terbuka, Jakarta.
- Arif MS, 1985: Organisasi dan Manajemen; Penerbit Karunika, Jakarta.
- Dadang Supriyatna & Andi Silvana, 2007; Manajemen. Penerbit Karunika, Universitas Terbuka, Jakarta.
- Herry Suharyadi, 2000; Organisasi dan Manajemen Pemerintahan. Penerbit Karunika, Universitas Terbuka, Jakarta.
- Jimmy L Gaul, 1988; Manajemen Kepegawaian. Penerbit Karunika, Universitas Terbuka, Jakarta.
- Lumintang, Jimmy M.R., 2020; Gagasan dan Praktik Kepemimpinan SIKIP. LPPKM STT-IKAT, Jakarta.
- Manulang, Rahmat T., 2020; *Leadership Reformation*. Metanoia Pabolishing No. 7, Jakarta.
- Maoswell, Joh., 2016; The 360 Leader : Mengembangkan Pengaruh anda dari Posisi Manapun Dalam Organisasi. BIP, Jakarta.
- Rumahlatu, Jerry (2020); Kualitas Pemimpin dan Kepemimpinan. Penerbit LACMI, Bekasi.
- Rumahlatu, Jerry (2020); Menyemai Benih Pendidikan Kristen. Penerbit LACMI, Bekasi.
- Rumahlatu, Jerry (2020); Psikologi Kepemimpinan. Penerbit LACMI, Bekasi.
- SastroAtmodjo, Sunarno (2021); Manajemen (Teoritis & Praktis). Penerbit Insan Cendekia Mandiri, Solok.
- SastroAtmodjo, Sunarno (2021); Organisasi dan Kepemimpinan. Penerbit Pustaka Learning Center, Malang.
- SastroAtmodjo, Sunarno (2021); Perilaku Organisasi. Penerbit Insan Cendekia Mandiri, Solok.

- SastroAtmodjo, Sunarno (2021); Teknik Proyeksi Bisnis. Penerbit Media Sain Indonesia, Bandung.
- SastroAtmodjo S, (2021); Teori dan Teknik Pengambilan Keputusan. Penerbit Pustaka Learning Center, Malang.
- Simamora B, 2010; Pemasaran Strategik; Penerbit Universitas Terbuka, Jakarta.
- Subagyo P, 2010; Riset Operasi. Penerbit Universitas Terbuka, Jakarta.
- Sugiarto & Suwardjono, 1998; Pengantar Manajemen; Universitas Terbuka, Jakarta.
- Supriyatna D & A Sylvana, 2007; Manajemen; Penerbit Universitas Terbuka, Jakarta.
- Suwarsono, 2009; Manajemen Strategik; Penerbit Universitas Terbuka, Jakarta.
- Tarwotjo & Harmanti, 1999; Kepemimpinan. Penerbit Universitas Terbuka, Jakarta.
- Tim Penulis Modul FISIP UT, 2001; Pengembangan Organisasi. Penerbit Karunika, Universitas Terbuka, Jakarta.
- Triono RA, 2012; Pengambilan Keputusan Manajerial: Teori dan Praktik Untuk Manajer dan Akademisi; Penerbit Salemba Empat, Jakarta.

INTERNET

- <https://dhogerz.wordpress.com/2010/10/21/komunikasi-dalam-organisasi/organisasi/https://dhogerz.wordpress.com/2010/10/21/komunikasi-->
- <http://fachmixyz.blogspot.com/2014/11/bentuk-struktur-organisasi.html>
- <http://herwanparwiyanto.staff.uns.ac.id/files/2009/05/komunikasi-dalam-organisasi.doc>

[http://modulmakalah.blogspot.co.id/2016/01/pengertian-dan-fungsi-komunikasi- dalam.html](http://modulmakalah.blogspot.co.id/2016/01/pengertian-dan-fungsi-komunikasi-dalam.html)

[https://vianisilv.wordpress.com/2014/03/17/manajemen-sumber-daya-manusia-lanjutan- kepemimpinan/\)](https://vianisilv.wordpress.com/2014/03/17/manajemen-sumber-daya-manusia-lanjutan- kepemimpinan/)

<https://wahyurama.wordpress.com/2012/06/06/studi-kepemimpinan-iowa-ohio-dan- michigan/>

https://www.kompasiana.com/vict_recht/5501a79aa3331198145118e6/konsep- kepemimpinan-pancasila

<http://jurnal-sdm.blogspot.co.id/2009/06/desain-organisasi-dimensi-dan-bentuknya.html>

<https://accurate.id/marketing-manajemen/pengertian-dan-strategi-pengembangan-sdm/>

TENTANG PENULIS

Sunarno SastroAtmodjo

Lahir di Sragen Jawa Tengah



Pendidikan dan gelar yang pernah ditempuh/didapat: SR Modjoranu Sambi Sambirejo Sragen, SMP Saverius II Sragen, SMAN III Surakarta & SMA Tunas Djaja Surakarta, Sarjana Muda (Bacaloreat II) Geologi UP Yogyakarta, Diploma BPA UGM Yogyakarta, Fakultas Geografi UGM Yogyakarta, Sarjana Muda (Bacaloreat) Biologi UGM, Sarjana Biologi UGM Yogyakarta, Deploma Ahli Pratama Pengelolaan Lingkungan FMIPA UT Jakarta, Magister Biologi FMIPA UI Depok, Program Doktor PKLH UNJ Jakarta, Sarjana Adminstrasi Negara/Publik FISIP UT Jakarta, Sarjana Ilmu Pemerintahan FISIP UT Jakarta, Sarjana Sosiologi FISIP UT Jakarta, *Magister of Science in Geografi_UIPM Malaysia*. Sarjana Ekonomi Manajemen FEKON UT Jakarta, *Doctor of Philosohy in Ecology_UIPM Malaysia*, *Magister of Management_UIPM Malaysia*, Sarjana Teknik Perencanaan Wilayah dan Kota FMIPA UT Jakarta, Sarjana Ilmu Komunikasi FISIP UT Jakarta, *Honorary Doctorate in Tourism Resources_UIPM*, *Doctor of Science by Outcome Basic Education in Remediation and Preservation of Cultural Heritage Objects_UIPM Malaysia*. *Professor in Conservation of Cultural Heritage Objects _UIPM Malaysia*, Sarjana Hukum FHSIP UT Jakarta.

Pernah bekerja di Ditjen Geologi Pertambangan Dep ESDM, Litbang Kehutanan Deptan, Ditjen Perikanan Deptan, Litbang Deptrans, Ditjen Kebudayaan Depdikbud, Deputi Destinasi Pariwisata Depbudpar,.

Pernah sebagai narasumber dalam + 40 seminar/lokakarya/workshop/diskusi pada Sektor Pariwisata, serta sebagai penulis dalam + 40 tulisan di Bidang Pelestarian Kebudayaan. Pada tiga tahun terakhir, telah menulis 40-an buku di beberapa penerbit, dengan bidang keilmuan: Manajemen, Akuntansi, Administrasi Negara, Sosiologi, Hukum, Teknik Kimia Industri, Biologi, Geografi, PPKn, Mata Kuliah Dasar Umum, Pariwisata, Museologi, Konservasi Benda Budaya, serta beberapa lainnya. Selain itu juga menjadi Editor Buku di bidang keilmuan: Manajemen, Akuntansi, Sosiologi, Administrasi Negara, Hukum, Komunikasi, Teknik Kimia Industri, Pendidikan dan Kebudayaan, Sains dan Teknologi, serta beberapa lainnya.

Mengajar + 40 Mata Kuliah/Pelajaran di Bidang/Prodi/Laboratorium: Biologi, Pariwisata, Teknik Kimia Industri, Manajemen, Administrasi Negara, MICE, Geografi, Sejarah, PPKn,; di Fakultas Biologi UGM, Yayasan Penabur, Yayasan Strada, Yayasan PSKD, AKPAR Krisanti Mandiri, STP Sahid, PNJ (Poltek UI), Teknik Kimia Industri STMI Deperind RI, STIE YPBI, STIE Pelita Bangsa, STIMA IMMI, STIAKIN, Yayasan Galatia, Yayasan PAB XIV Bekasi, Universitas Terbuka UPBJJ Jakarta.

Belakangan terlibat sebagai Direktur CV Aneka Karya, Ketua Yayasan Aneka Satya, Pemimpin Umum Media Online Pelangi Indonesia, Ketua Dewan Pakar Yayasan KKI, Ketua Dewan Pelindung PDHI, Ketua Umum Forum Komunikasi Konservasi, Ketua Umum IKKI. Pengurus IKA-UT Pusat, Korwil Bekasi IKA-UT Jakarta, Pengurus Pusat Persatuan Wartawan Pewarna Indonesia, Ketua Umum IPJERI, serta Ketua Umum IDGRI.

Pada tahun-tahun terakhir, menjadi editor di beberapa penerbit, yaitu Media Sains Indonesia Bandung, Pustaka Learning Center Malang, Insan Cendekia Mandiri Solok, Barcode Makassar, Eurika Media Aksara Purbalingga, Letrasi Nusantara Malang, Penerbit Mitra Ilmu Makassar, Widya Sari Salatiga, Yayasan Pendidikan Cendekia Muslim Solok, YPISM Banten, PT. Masagena Mandiri Medika Makassar, Get Press Padang, Echa Progress dll. Tulisan yang telah diterbitkan meliputi bidang Manajemen,

Administasi Negara, Sosiologi, Komunikasi, Hukum, Pariwisata, Teknik Kimia Industri, Pendidikan Kewarganegaraan, Konservasi Benda Cagar Budaya, Museologi, Teknologi Pengawetan Kayu, dll. Buku-buku yang berhasil diterbitkan pada tiga tahun terakhir berjumlah lebih dari 60 buah.



Ryan Firdiansyah Suryawan., S.E., M.M.

mengawali karirnya sebagai Staf Produksi pada perusahaan Elektronik di Jababeka, selanjutnya sebagai . Kemudian melanjutkan karir profesional pada industri pendidikan sebagai Staf Kemahasiswaan, selanjutnya menjabat menjadi Kepala Mutu, selain itu berkarir sebagai dosen, reviewer pada jurnal indeks nasional dan internasional, dengan memiliki hasil penelitian dan artikel

terindeks Sinta, Scopus dan Internasional, saat ini berkecimpung dan mendirikan Asosiasi Researcher Indonesia (ASRI).

Wenny Desty Febrian.SE.MM

Dosen Tetap Universitas Dian Nusantara



Penulis lahir di Pekanbaru pada tanggal 21 bulan february tahun 1990. Penulis adalah dosen tetap di Universitas Dian Nusantara pada Program Studi Manajemen Menulis Fakultas Bisnis dan Ilmu Sosial, Universitas Dian Nusantara. Menyelesaikan S1 di UIN SUSKA Riau Jurusan Manajemen konsentrasi keuangan 2011 dan melanjutkan S2 di Univeristas Islam Indonesia Yogyakarta 2013 Jurusan

Manajemen konsentrasi SDM dan sedang menjadi mahasiswa Phd di universitas Trengganu Malaysia 2021 sampai dengan sekarang.

Nuraeni

Dosen Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Jakarta



Penulis adalah Dosen Tetap Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Jakarta. Menyelesaikan pendidikan S1 dan S2 Universitas Muhammadiyah Jakarta dan S3 di Program Doktor Ilmu Manajemen Universitas Persada

Indonesia. Saat ini penulis aktif melakukan kegiatan Tri Darma Perguruan Tinggi.

Agustian Zen

Mahasiswa PDIM
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Bhayangkara Jakarta Raya



Penulis lahir di Lahat tanggal 02 Agustus 1958. Penulis adalah pensiunan dosen tetap pada Program Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, dengan Jafung Lektor Kepala yang tidak sempat berubah ke GB karena kesibukan bekerja. Menamatkan S1 jurusan Akuntansi, S2

Konsentrasi Akuntansi Manajemen dan S3 konsentrasi Business Administration - Finance dan sekarang S3 MSDM, dan sedang mencari tempat yang mau menerima sebagai dosen NIDK.



Ramlan Nurdiansah lahir di Sumedang tahun 1987. Penulis merupakan lulusan S1 Manajemen Keuangan di Universitas Tama Jagakarsa lulusan tahun 2009. Kemudian setelahnya melanjutkan S1 Akuntansi di Universitas Pancasila Jakarta. Saat ini penulis sedang menempuh Pendidikan S2 dibidang Manjemen Bisnis di Universitas Bina Nusantara. Penulis berkarir di PT PP (Persero) Tbk sejak tahun 2009 hingga sekarang. Selama kurun waktu tersebut, banyak proyek yang sudah pernah di handle, termasuk proyek-proyek strategis nasional dan proyek-proyek penting lainnya. Saat ini penulis berkarir di salah satu perusahaan hulu migas yang bernama PT Odira Energy Karang Agung dan menjabat sebagai Direktur Keuangan sejak tahun 2022 yang lalu.

KRESNAWIDIANSYAH A.

Mahasiswa PRORAM MM

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Islam Jakarta Raya



Penulis lahir di Jakarta tanggal 11 Desember 1993. Penulis pegawai dari perusahaan perkebunan kelapa Sawit di tengah tengah hutan Kalimantan Tengah yang sedang dalam pengawasan Kurator yang telah ditetapkan oleh Pihak Pengadilan karena dituntut pailit, sehingga mengakibatkan kegelisahan karyawan. Menamatkan S1 jurusan Seni Rupa ITB, sekarang mengambil S2 MSDM Universitas Islam Jakarta, dan sekarang sedang mempersiapkan diri karena sedang mempertimbangkan untuk mencari tempat kerja yang baru.

Kamsariaty



Penulis lahir di Banjarmasin tanggal 25 Mei 1980. Penulis bekerja sebagai Dosen Akademi Maritim Nusantara sekaligus menjabat sebagai Kaprodi. NIM penulis yaitu 1219092L Riwayat pendidikan penulis antara lain menempuh pendidikan DIII KPN Amnus Banjarmasin dan lulus tahun 2002 di Banjarmasin, pendidikan DIII Akta 4 Jurusan IPS (UT) dan lulus tahun 2010 di Banjarmasin, pendidikan S1

Sarjana Manajemen (STIENAS) dan lulus tahun 2005 di Banjarmasin, pendidikan S1 Manajemen Transportasi Laut Malahayati dan lulus tahun 2023 di Jakarta, pendidikan S2 Magister Manajemen (UNLAM) dan lulus tahun Lulus Tahun 2010 di Banjarmasin, pendidikan S2 Magister Pendidikan (PENDIDIKAN) dan lulus tahun 2017 di Banjarmasin, pendidikan S2 Magister Manajemen Transportasi Trisakti dan sedang menunggu ujian sidang Tesis, serta pendidikan S3 ILMU EKONOMI (UNTAG 1945) dan lulus tahun 2023 di Surabaya.



Didin Sjarifudin, ST., MT., CH., CHt., ELT., C.NLP., adalah seorang *trainer* dan *motivator* di bidang *soft skills* dan pemberdayaan diri, seperti perubahan *mindset*, *positive selftalk*, *hypnotherapy*, pengelolaan emosi, *leadership* dan komunikasi.

Saat ini Didin Sjarifudin sedang mengkhususkan diri pada bidang perubahan *mindset* dan *positive self-talk*. Selain sebagai *motivational trainer*, Didin Sjarifudin juga seorang praktisi di bidang *Emotional Quality Management* dan *Neuro Linguistic Program*. Didin Sjarifudin juga aktif sebagai penulis artikel pemberdayaan diri.

Pendidikan formal Didin Sjarifudin adalah teknologi industri tekstil dan magister di bidang teknik industri. Saat ini sedang menempuh pendidikan Doktor di bidang MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia). Selain menjalani profesional di bidang tekstil, Didin Sjarifudin juga merupakan seorang Dosen di perguruan tinggi swasta terkemuka di Bekasi. Namun kecintaannya terhadap bidang komunikasi, psikologi, fisika quantum, *emotional quality management* dan *neuro linguistic program*, membuatnya banyak berguru kepada ahli di bidang komunikasi, pemrograman pikiran bawah sadar, fisika quantum, *emotional quality management*, *hypnotherapy* dan ilmu *Neuro Linguistic Program*.



Ni Nyoman Sawitri, Memiliki pengalaman sebagai profesional di industri kerja dan dunia pendidikan, mengawali karirnya pada tahun 1997 menjadi seorang vice president sebuah company di Australia, dilanjutkan di industri farmasi dan beberapa perusahaan besar tanah air. memiliki latar belakang Pendidikan Lulusan dari Master Business Administration (MBA) Western Sydney University Australia dan Doktor Business Administration Universitas Padjajaran Bandung. Penulis juga menjadi Guru Besar di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya dan Kepala Program Studi Doktor (Strata III), Memiliki skill dibidang Investment Strategy, Strategic Management, Portofolio Management dan Business Risk. Aktif dalam Tri Dharma Perguruan Tinggi, aktif dalam penelitian, menulis artikel ilmiah, beberapa buku sudah diterbitkan secara nasional dan pembicara di konferensi-konferensi nasional maupun internasional.



Rachmat Pramukty, S.E., M.Si, lahir di Kota Padang Pada tanggal 04 Juni 1984. Anak ke 2 (dua) dari 5 (lima) bersaudara ini, memiliki Pengalaman Pendidikan yang di mulai dari program Sarjana dan Pascasarjana Universitas Trisakti Jakarta atau yang disebut dengan Kampus Reformasi dan Saat ini sedang menyelesaikan program Doktoral Ilmu Manajemen di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya. Mengawali karier pertama kalinya pada Industri perbankan Internasional dan Nasional, menjadikan sosok pria ini memiliki jaringan relasi pendidikan yang akhirnya terjun kepada dunia Pendidikan dan malang melintang menjadi Dosen pada Universitas terkemuka di Jakarta Dan Bekasi. Saat ini merupakan pengajar Aktif pada FEB Universitas Bhayangkara Jakarta Raya program studi Akuntansi. Dengan keahlian sosial dan pengalaman teknologi yang di miliknya, saat ini menggerakkan Kampung Pendidikan Bersama PLT Walikota Bekasi untuk wilayah Kota Bekasi. Hal itu untuk mewujudkan cita-citanya dalam memberikan Pendidikan yang mumpuni kepada para masyarakat. Sebagai seorang Ayah dengan tiga putra putri, kewajiban Tridharma sebagai Dosen yaitu pengajaran, pengabdian dan juga tak luput dari ketertarikan membuat suatu penelitian pada Bidang Akuntansi, Pemberdayaan Masyarakat dan Perpajakan, dan juga telah menerbitkan artikel diberbagai Jurnal Nasional dan Internasional, Dan juga aktif diberbagai ajang seminar Internasional mengikuti prosiding baik sebagai pemakalah maupun peserta konferensi internasional di berbagai negara.



Jumawan, S.E., M.M. Penulis lahir di Kabupaten Pacitan, Jawa Timur, pada tanggal 05 September 1968. Penulis adalah Dosen Tetap Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, di Jakarta dengan Jabatan Akademik Dosen saat ini Lektor dan telah Lulus Sertifikasi Dosen pada tahun 2014. Telah menyelesaikan

pendidikan Sarjana (S1) Manajemen dan Magister Manajemen (S2) pada Sekolah Tinggi Manajemen LABORA di Jakarta. Penulis saat ini sedang studi program Doktorat di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Jakarta. Beberapa mata kuliah yang saya ampu di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya antara lain : Perilaku Organisasi, Manajemen SDM Strategik, Intelijen Bisnis, Komunikasi Bisnis, Bisnis Internasional, Manajemen Kualitas, Pengambilan Keputusan Manajerial, Manajemen Perubahan Organisasi, Kepemimpinan, Manajemen Kinerja dan Manajemen Sumber Daya Manusia. Penulis juga menghasilkan penelitian yang di publikasi baik di Jurnal Internasional (Scopus), Internasional biasa, Jurnal terakreditasi BAN PT, Jurnal-jurnal terindeks di SINTA (5, 4 dan 3) termasuk jurnal Nasional. Penulis juga aktif sebagai anggota profesi (Asosiasi Dosen Indonesia / ADI, dan Ikatan Sarjana Ekonomi Indonesia cabang Jakarta / ISEI JAKARTA. Dan aktif dalam pelaksanaan Pengabdian Kepada Masyarakat (ABDIMAS) baik di Kelurahan-Kelurahan, Sekolah-Sekolah atau Perusahaan-Perusahaan se Jabodetabek.

Email : jumawan@dsn.ubharajaya.ac.id

No. HP : 0818770429



Dr. Dewi Puspaningtyas Faeni, B.Sc., M.B.A., Ia dilahirkan di Jakarta pada tanggal 10 Maret 1964, bermukim di Jerman selama 15 tahun dan menghabiskan masa studinya di Frankfurt/Munich dan Darmstadt - Jerman. Meniti karier sebagai Konsultan Sumber Daya Manusia di beberapa perusahaan Multi National Company di Jerman dan Indonesia. Menjadi Konsultan, Trainer dan juga Konselor

Perusahaan. Pernah ditempatkan di Oil Field dan Head Office. Ia juga praktisi dan pakar di bidang hypnotherapy, praktisi Konsultan Pengembangan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia (SDM). Aktif melakukan Pengabdian Kepada Masyarakat di tempat-tempat marjinal dan menyelenggarakan Sertifikasi Kompetensi BNSP disamping tugasnya sebagai Dosen pengampu mata kuliah di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya di Jakarta-Indonesia, serta beberapa Perguruan Tinggi Negeri dan Swasta lainnya. Ia Lulus Program Doktoral (S3) dari Universitas Padjajaran pada bulan Mei 2020, dengan konsentrasi bidang Manajemen Sumber Daya Manusia. Beberapa buku yang telah diterbitkan sebagai buku panduan self help serta buku-buku ajar lainnya seperti halnya buku-buku Manajemen SDM Dasar, Manajemen SDM Lanjutan, Etika Bisnis dan Profesi, Kepemimpinan Dasar, Lanjutan dan Terapan, Buku Pengantar Bisnis serta Buku-buku HypnoParenting, HypnoMarriage, HypnoBeauty, HypnoHealth dan HypnoHealing.

Email : dewi.puspaningtyas@dsn.ubharajaya.ac.id

No. HP : 0812 1092 710



Primadi Candra Susanto, Kelahiran Jakarta Tahun 1989, Lulusan dari Sekolah Tinggi Manajemen Transportasi (STMT) Trisakti mulai dari Diploma III, Strata I hingga Strata II linier di Manajemen Transportasi Laut dan sekarang sedang melanjutkan Strata III di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya Program Doktor Ilmu Manajemen. Pernah ikut dalam beberapa sertifikasi dan training antara lain Certified

Human Resource Professional di Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya Jakarta, Certified Professional Coach di Coaching Indonesia Academy dan Certified Professional Human Capital Management di Bizani Human Capital Consulting, Leader as Coach di Loop Institute of Coaching, Advance Human Capital Accomplished Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya Jakarta, Transformational Leadership dari Institut Transportasi dan Logistik (ITL) Trisakti, Sertifikasi skema SDM dari BNSP dan Leading High Performance Team. Berprofesi sebagai Dosen Tetap Prodi Vokasi di Institut Transportasi dan Logistik (ITL) Trisakti. Memiliki pengalaman menjadi Coach di program Career Coaching dan program Mentoring Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya Jakarta, mengampu mata kuliah MSDM di Sekolah Tinggi Penerbangan Aviassi, tim teaching mata kuliah Industrial Relation di Kalbis Institute dan aktif menjalankan Amanat Tri Dharma Perguruan Tinggi. Dibeberapa kesempatan sering mengisi menjadi pembicara nasional, training pengembangan Sumber Daya Manusia di Lembaga Diklat Profesi seperti Seiso International NLP, IEEEEL Institute, Bizani Human Capital Consulting dan Reviewer artikel nasional/internasional dan editor jurnal nasional. Penulis memiliki motto Learning Agility, karena belajar bisa dilakukan dimana saja dan kapan saja, learning agility ini berkaitan dengan kelincuhan dan ketangkasan seseorang dalam belajar dari pengalaman.

Dr. Drs. Yuni Pratikno, SE., MM., MH.



Seorang praktisi senior di bidang Human Resource & General Affair Manajemen, Manajemen Hubungan Industrial (PHI) Manajemen Risiko IKNB, Manajemen Strategi, Manajemen Umum Dana Pensiun, Manajemen Kesehatan & Keselamatan Kerja dan Lingkungan, Manajemen Security dan Hukum Ketenagakerjaan dan Hukum Bisnis; Berlatar belakang pendidikan Fakultas Ekonomi Manajemen (S1) dari Universitas Sanata Dharma Yogyakarta, Magister Manajemen SDM dan International (S2) dari LPPM Jakarta, dan Magister Hukum (S2) Hukum Bisnis dari Universitas Jayabaya; dan Doktor Bidang Ilmu Manajemen (S3) dari Universitas Negeri Jakarta.

Sertifikasi yang dimiliki antara lain: Certificate Asesor RPL, certified from KEMENDIKBUD, 2023; Certificate Master Trainer, certified from BNSP, Jakarta 2023; Certificate Asesor BKD, Certified from KEMENDIKBUD, 2019; Certificate Professional Lecturer, certified from BAN PT, 2018; Certificate Risk Management Expert, certified from BNSP, Jakarta 2015; Certificate Assessor Competence certified from BNSP, Jakarta 2015; Certificate Chemical Safety Expert certified from Ministry of Man Power, Bogor, 2008.; Certificate General Management of Pension Fund, certified from LSPDP-, Jakarta 2004; Certificate Safety & Health Expert, certified from Ministry of Man Power, Bogor, 2002.

Saat ini masih menjabat sebagai Staf Ahli Dana Pensiun Perkumpulan ADPI, Wakil Rektor I bidang Akademik dan Dosen Pascasarjana dan pengalaman kerja sebagai Direktur Utama Dana Pensiun DPEI, Manajer SDM, Administrasi, & GA dan Management Representative di beberapa Perusahaan Multinasional selama lebih dari 30 tahun. Telah banyak memberikan konsultasi, pelatihan dan seminar di bidang Perizinan Berusaha Berbasis Risiko melalui Sistin OSS RBA, SDM & GA Manajemen, Pengadilan Hubungan Industrial, Manajemen Risiko IKNB, Manajemen Keselamatan &

Kesehatan Kerja serta Lingkungan (ISO 45000/ISO 14000, PROPER LH, SEDEX, SMK3), Manajemen Dana Pensiun, Manajemen Kewirausahaan, dan Hukum Bisnis, di berbagai Universitas, Perusahaan dan Instansi Pemerintah maupun swasta.



Doni Putra Utama, SE, Ak, M.Si, CA, AWP, CertDA, CPRM, CPMSA, CPGRC merupakan dosen tetap di Politeknik Negeri Batam, Lahir di Bandung, Tahun 1986. Lulus S1 Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Trisakti dan lulusan S2 Magister Akuntansi Universitas Trisakti. Beliau menulis buku Kitab Kunci Akuntansi Jurusan Manajemen Bisnis, Akuntansi Perpajakan, Hal-hal yang Harus diperhatikan Selama Pandemi COVID19, Modul Praktikum Analisa Laporan Keuangan, Modul Praktikum Akuntansi Kasus UMKM Kurothecreator, Buku Panduan Laporan Keuangan UMKM Marketku dan Buku Manajemen Keuangan Lanjutan.

Gatot Cahyo Sudewo, SE, M.M.TR, CPHCM



Penulis lahir di Salatiga pada 20 Desember tahun 1968 dan beralamat di Casablanca East Residence Tower AB 19/10, Jl. Pahlawan Revolusi No. 2 Pondok Bambu, Jakarta Timur, Indonesia. Penulis merupakan Direktur Utama di PT Sillo Bahari Nusantara pada tahun 2017 sampai sekarang. Penulis juga menjadi Komisaris di PT Cima Pilar Maritim pada tahun 2019 sampai sekarang. Selain itu, penulis menjabat sebagai Ketua CIMA (Consortium of Indonesia Manning Agency) pada tahun 2021 sampai sekarang, sebagai ketua PIAB (Polimarin Industrial Advisory Board) pada tahun 2021-2023, sebagai Dewan Penasehat, Reswara Sahwahita Foundation pada tahun 2010 sampai sekarang,

dan sebagai Dosen di Poliarin Semarang pada tahun 2018 sampai sekarang.

Riwayat pendidikan penulis yaitu Prodi S-3 Doktor Ilmu Manajemen Kekhasan Trnasportasi di IITL Trisakti Jakarta pada tahun 2021/2022, S-2 Master Degree in Management, MTL 2015 di STMT Trisakti Jakarta, S-1 Bachelor Degree in Economic, MTL 2012 di STMT Trisakti Jakarta, Deck Officer Class 3 tahun 2001 di BP3IP Jakarta, 2nd Class Radio Telegraph Operator tahun 1988 di IMC Tasikmalaya, CPHCM tahun 2021, IRCA AUDITOR ISO 9001:2015, 2022, IMO Model Course 6.09, 2021. Sedangkan untuk pengalaman kerja penulis yaitu sebagai SAD (Staff Ahli Direksi) di PT Adhi Guna Putera tahun 2022 sampai sekarang, sebagai President Direction di PT Sillo Bahari Nusantara tahun 2017 sampai sekarang, sebagai Senior Manager Operation di PT Sillo Bahari Nusantara tahun 2013-2017 (diangkat menjadi Direktur Utama efektif pada 04 Oktober 2017), sebagai Operation Direction di PT Tenaga Satu Persada tahun 2012-2013, sebagai Managing Direction di PT Tenaga Baru Nuansa Persada tahun 2010-2012, sebagai HSE Manager/DPA di PT Sillo Maritime Perdana tahun 2008-2010, sebagai Crewing Manager di PT Tenaga Baru Nuansa Persada tahun 2007-2008, dan sebagai Radio Officer di Sailed as Marine Officer tahun 1989-2007.

Keterampilan yang dikuasi penulis yaitu Kepemimpinan, Keterampilan Manajerial, Keterampilan Komunikasi, Perencanaan Strategis Pemasaran & Operasi, Kemampuan Bekerja dalam Tim, Keterampilan Perencanaan dan Analisis yang Kuat, Manajemen Pengiriman, Logistik (Supply Chain Management-SCM), Manajemen Kru (Perekrutan dan Penempatan Pelaut Indonesia), Bahasa Inggris dan Bisa Menguasai Komputer, Keynote Speaker di Berbagai FGD, Seminar Nasional & Internasional.

Phone : + 62 81 298252658

Email : gatotgcs@gmail.com

Azmieti Kurnia Sinta, SE, MMTr.



Penulis merupakan seorang praktisi yang berkecimpung di bidang jasa kebandarudaraan sejak bergabung menjadi pegawai perusahaan di PT. Angkasa Pura I pada tahun 2006. Menyelesaikan studi S1 di tahun 2004 jurusan Manajemen Transportasi Udara di Sekolah Tinggi Manajemen Transportasi (STMT) Trisaksi, saat ini berubah nama menjadi Institut Transportasi & Logistik (ITL) Trisakti. Penulis lalu melanjutkan studi S2 yang selesai di tahun 2007.

Penulis saat ini sedang menyelesaikan Pendidikan Doktoral / S3 di ITL Trisakti Jakarta, sekaligus juga menempuh studi S3/ PhD in applied economics di Antwerp University Belgia. Penulis memiliki kompetensi di bidang Airport Operation, Airport Services, Airport Security, Internal Audit, Risk Management dan bidang Pendidikan (educational services) yang dibuktikan melalui course certificates AP.I Airport Operation & Leadership tahun 2019 dan Customer Service tahun 2013 dari Incheon Airport Aviation Academy (IAAA) Korea Selatan, course certificate of Aviation Security Advanced Management tahun 2009 dari AETOS Singapura, Qualified Internal Audit (QIA) dari Dewan Sertifikasi Profesi Internal Auditor Indonesia tahun 2005, Certified Risk Professional (CRP) dan certified coach/trainer dari BNSP (Badan Nasional Sertifikasi Profesi) yang masih berlaku hingga tahun 2024. Penulis pernah mengemban amanah sebagai Head of Internal Audit & Risk Management yang kemudian replacement menjadi Vice President Internal Audit selama 4 (empat) tahun di PT Angkasa Pura Properti sebagai penugasan AP.I ke anak perusahaan (subsidiary company). Saat ini penulis diamanahi perusahaan menjadi Corporate Risk Management Senior Manager PT Angkasa Pura I di Kantor Pusat Jakarta.

Email Penulis: azmieti.sinta@gmail.com, azmieti.sinta@ap1.co.id



Fasida Dharma Yudastoro Amd, S.E, M.M, CPLSC lahir di Kediri, Jawa Timur 17 Maret 1974 Lulusan dari Akademi Maritim Indonesia Jakarta jurusan Ketatalaksanaan Pelayaran Niaga mulai dari Diploma III, melanjutkan studi S1 di STIE Kampus ungu jurusan Manajemen Transportasi dan melanjutkan studi S2 di kampus Universitas International Batam jurusan Manajemen Strategi. Berprofesi bekerja diberbagai Perusahaan Pelayaran Hyundai Merchant Marine Co Ltd, PT Arpeni Pratama Ocean Line Tbk Jakarta, Wilhelmsen Ship Service, PT. Tirta Samudera Caraka di Makassar, PT. Buana Lintas Lautan Tbk di Batam dan sekarang masih bekerja sebagai Kepala Cabang PT Berlian Dumai Logistik Batam. Penulis aktif sebagai Dosen tetap di Kampus Institute Kesehatan Mitra Bunda mengajar mata kuliah Kewirausahaan dan Dosen praktisi di Politeknik Negeri Batam Jurusan Manajemen Bisnis dengan Prodi Logistik Perdagangan International mengajar mata kuliah Hukum Perdagangan International dan Freight Forwarding sekaligus menjalankan Amanat Tri Dharma Perguruan Tinggi hingga sekarang. Ikut aktif di Ikatan Ahli Rantai Suplai Indonesia IARSI

Rahmat Prayoga



Penulis adalah Dosen pada Institut Komunikasi dan Bisnis Swadaya Jakarta sejak tahun 2019 hingga saat ini. Penulis telah diberi tugas untuk mengampu mata kuliah Ekonomi Digital dan Ekonomi Kreatif selama 2 semester terakhir. Oleh karenanya penulis mengambil sebagian dari materi perkuliahan tersebut dalam tulisan ini.

Penulis memiliki pengalaman panjang sebagai praktisi pada industri perhotelan, keuangan dan perbankan selama sekitar 33 tahun, mulai tahun 1990 hingga saat ini. Secara

spesifik untuk topik penulisan ini, penulis memiliki pengalaman dalam pengembangan produk perbankan elektronik, baik untuk segmen konsumen maupun korporasi.



Jatmiko Murdiono, SE., MM., CHRM., CBPA@. lahir di Denpasar tahun 1984. Penulis merupakan lulusan S1 Manajemen Keuangan di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Keuangan dan Perbankan Indonesia tahun 2006. Lulusan S2 Manajemen Sumber Daya Manusia di Sekolah Tinggi Manajemen IMMI tahun 2020. Kemudian melanjutkan S3 Ilmu Manajemen di Universitas Negeri Jakarta yang dimulai pada tahun 2023.

Penulis memiliki pengalaman kerja seperti di ABN-Amro Bank tahun 2006, PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk tahun 2006-2008, PT Bank Mandiri (Persero) Tbk tahun 2008-2009, PT Pembangunan Perumahan (Persero) Tbk tahun 2009 – sekarang dan PT Celebes Railway Indonesia tahun 2020 – sekarang. Penulis memiliki pengalaman berorganisasi sebagai Dewan Komisaris dan Pengawas di yayasan yang bergerak dalam pelestari budaya pembuatan Keris Bali dan sosial lingkungan di Bali, Yayasan Bali Raditya Adhikara (Bara Foundation) 2020-sekarang.



Tubagus Hedi Saepudin, Kelahiran Pandeglang Tahun 1976, Lulusan dari Sekolah Tinggi Teknik Karawang (STTK) Strata I selanjutnya meneruskan Strata II Magister Manajemen di Universitas Bhayangkara dan sekarang sedang melanjutkan Strata III di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya Program Doktor Ilmu Manajemen. Pengalaman Bekerja di

manufacturing selama 15 tahun 7 Tahun sebagai Engineer dan 8 Tahun di HRD membawahi Departemen Safety, Helath and Environment (SHE). Terakhir bekerja sebagai trainer serta Auditor

safety dan Disaster Prevention untuk wilayah asia pasifik meliputi negara Japan, India, Taiwan, Thailand, Malaysia, Indonesia dan Vietnam selama 3 Tahun. Pernah bekerja di Lembaga Pendidikan dan pelatihan sebagai Trainer dan manager sertifikasi. Sekarang bekerja sebagai Dosen Teknik Industri di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya dan sekaligus sebagai CEO LPK PT Mahadewa Sinar Abadi (Mahadewa Safety). Penulis memiliki motto Problem is not problem no problem is problem. Untuk pelatihan penulis pernah ikut dalam beberapa sertifikasi dan training antara lain Certified Training of Trainer di Business Growth Jakarta, Certified Professional Positive Trainers Attitude di Training Indonesia, Certified Problem Solving & Decision Making di Business Growth Jakarta, Master of Trainer di Bridgestone Corporation. Sebagai Certified Professional Training of Trainer dari Kementrian Tenaga Kerja Indonesia dan BNSP. Untuk Certified Professional Keahlian dari Kementrian Tenaga Kerja Indoensia meliputi : Ahli K3 Umum (Safety Expert), Auditor SMK3, Ahli K3 Kebakaran (Fire Expert), Ahli K3 Konstruksi (Construction Expert), Supervisi Perancah (Scaffolding Expert) dan LKBB (Lingkungan, Kelistrikan dan Bahan berbahaya). Untuk Certified Professional Keahlian dari BNSP (Badan Nasional Sertifikasi Profesi) meliputi : Assessor BNSP, Ahli K3 Umum, Ahli K3 Listrik, Ahli Bekerja di Ketinggian, Inspector Scaffolding, Auditor SMK3 , Inspektur Pesawat Angkat, Inspektur Pengelasan, Ahli Muda K3 Konstruksi, Pengawas Operasional Pertama (Tambang), Pengawas K3 Migas, AGT dan First Aid. Selain itu penulis juga aktif menulis tentang K3 dan SDM.

DR. M. Surno Kutoyo, S.Ag., S.Pd., M.Si., CPHCM., CHRA.



Saya anak ke delapan dari sembilan bersaudara. Dan Buku ini saya Abadikan untuk mengenang Almarhum R. Sukim Ali Sastro (Bapak). Almarhumah St. Kastini (Ibu) dan Almarhumah Warsinah (Kakak Pertama), Almarhum Aries Tарisso (Kakak kedua), Almarhumah Dewi/Desti (Kakak keenam).

Riwayat pendidikan penulis yaitu SDN. WLahar II Kecamatan Larangan Kab. Brebes, SMPN1. MARGASARI Kab. Tegal, STM PGRI 4 KOTA TANGERANG, IAIN

GUNUNG DJATI BANDUNG, UNBAR BANDUNG, UHAMKA JAKARTA, dan STIA YAPPAN JAKARTA